


3 1761 11766972 1



CANADA INDUSTRIAL
RELATIONS BOARD

CONSEIL CANADIEN DES
RELATIONS INDUSTRIELLES



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117669721>

CA1
L100
-R22

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

**Reasons for decision**

Alex Robertson et al.,
applicants,
and
Air Canada; Air Line Pilots Association; Air
Canada Pilots Association,
respondents,
and
J. M. Clegg et al.,
intervenors.

CITED AS: Alex Robertson et al.

Board File: 24196-C

Decision no. 343
January 19, 2006

Application for reconsideration filed pursuant to
section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Reconsideration—Practice and procedure—Standing—Air transport industry—The applicants are flow-through pilots who were transferred from Canadian Regional Airline to Air Canada—They seek reconsideration of a Board's first reconsideration decision, which denied them standing to bring their own review of an arbitral award—The Board does not, as a matter of practice and policy, entertain multiple reconsideration applications—The first reconsideration application was dismissed on the basis of a preliminary objection; the merits were never considered or determined—The Board's decision on the issue of standing has not itself been reconsidered, and the applicants should not be unfairly denied the right to have that decision reconsidered for the first time—The Board proceeded to determine this reconsideration application in accordance with its usual practice—It concluded that there is no basis to interfere with the conclusion of the first reconsideration panel to deny standing to the applicants in this case—In determining the issue of who is a proper party to a proceeding and who should be given standing, the legislative context and nature of the specific proceedings in which the issue arises must be considered—Standing should only be granted in the case before it, at the discretion of the Board, on an exceptional basis—The reconsideration panel did not agree with the manner in which the first reconsideration

Motifs de décision

Alex Robertson et autres,
requérants,
et
Air Canada; Association des pilotes des lignes
aériennes; Association des pilotes d'Air Canada,
intimées,
et
J. M. Clegg et autres,
intervenants.

CITÉ : Alex Robertson et autres

Dossier du Conseil : 24196-C

Décision n° 343
le 19 janvier 2006

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18
du *Code canadien du travail, Partie I*.

Réexamen — Pratique et procédure — Qualité pour agir — Secteur du transport aérien — Les requérants sont des anciens pilotes des Lignes aériennes Canadien Régional « transférés » à Air Canada — Ils sollicitent le réexamen de la décision du Conseil rendue au terme du premier réexamen, décision dans laquelle il a été conclu qu'ils n'avaient pas qualité pour demander eux-mêmes le réexamen d'une décision arbitrale — Le Conseil s'abstient, dans la pratique aussi bien que par principe, de se saisir de demandes multiples de réexamen — La décision rendue au terme du premier réexamen a été rejetée sur le fondement d'une objection préliminaire; le bien-fondé n'a jamais en fait été examiné ou déterminé — La décision du Conseil sur la question de la qualité pour agir n'a pas elle-même été réexaminée, et les requérants ne devraient pas se voir injustement privés de leur droit de faire réexaminer cette décision pour la première fois — Le Conseil a entrepris de statuer sur la présente demande de réexamen conformément à sa pratique habituelle — Le Conseil a conclu qu'il n'y avait aucune raison de modifier la conclusion du premier banc de révision de ne pas accorder qualité pour agir aux requérants dans la présente affaire — Pour déterminer à qui il convient d'accorder la qualité de partie à une instance, il faut prendre en compte le contexte législatif et la nature de l'instance dans laquelle se pose la question — La qualité pour agir ne

panel set out and listed specific criteria for the exercise of the Board's discretion to allow individuals or employee groups to participate in section 18.1 proceedings—The Board clarified that no single set of criteria will be or should be applicable to govern or restrict the Board's exercise of discretion on the issue of standing—However, the first reconsideration panel did not commit an error on its own evaluation of the facts and circumstances in the case before it, and its decision constituted a reasonable and proper exercise of its discretion—The Board dismissed the reconsideration application.

The panel of the Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, Mr. Edmund E. Tobin and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code* (Part I—Industrial Relations) (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to enable it to deal with the matter without holding an oral hearing.

Counsel of Record

Ms. Charlene Wiseman, for the applicants;
Ms. Rachelle Henderson, Mr. Brian W. Burkett, for Air Canada;
Mr. James K. A. Hayes, for Air Line Pilots Association;
Mr. Steven H. Waller, for Air Canada Pilots Association;
Ms. Linda Thayer, for the intervenors.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

I—Nature of the Application

[1] The present application, filed by Mr. Alex Robertson et al. on January 28, 2004, pursuant to section 18 of the *Code*, seeks to have the Board reconsider its decision in *Alex Robertson et al. and J.M. Clegg et al.*, [2004] CIRB no. 260; and 112 CLRBR

devrait être accordée qu'à la discrétion du Conseil et à titre exceptionnel – Le banc de révision n'a pas souscrit à la façon particulière dont le premier banc de révision a énoncé et énuméré les critères précis quant à l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil de permettre à des particuliers ou des groupes d'employés de participer à une instance fondée sur l'article 18.1 – Le Conseil a précisé qu'il n'y a pas une seule et unique série de critères qui sera ou devrait être applicable pour régir ou limiter l'exercice de son pouvoir discrétionnaire à l'égard de la question de la qualité pour agir – Toutefois, le premier banc de révision n'a pas commis d'erreur dans sa propre évaluation des faits et circonstances de l'affaire dont il était saisi, et sa décision représentait une manière raisonnable et appropriée d'exercer son pouvoir discrétionnaire – Le Conseil a rejeté la demande de réexamen.

Le banc du Conseil se composait de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M^{es} Edmund E. Tobin et Louise Fecteau, Vice-présidents.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail* (Partie I – Relations du travail) (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier sont suffisants pour lui permettre de trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Charlene Wiseman, pour les requérants;
M^e Rachelle Henderson, M^e Brian W. Burkett, pour Air Canada;
M^e James K. A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes;
M^e Steven H. Waller, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
M^e Linda Thayer, pour les intervenants.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Louise Fecteau, Vice-présidente.

I – Nature de la demande

[1] La présente demande, présentée par M. Alex Robertson et autres le 28 janvier 2004, en vertu de l'article 18 du *Code*, vise le réexamen, par le Conseil, de la décision que ce dernier a rendue – dans le cadre d'une demande de réexamen – dans *Alex Robertson et*

(2d) 148, which is itself a reconsideration decision (the first reconsideration decision or *Alex Robertson et al. and J.M. Clegg et al., supra*). The group of applicants in this present matter, as represented by Mr. Robertson, are 40 former Canadian Regional Airline (CRA) pilots, who identify themselves as the “flow-through” pilots who were transferred from CRA to Air Canada after October 17, 2000.

[2] The group of applicants represented by J.M. Clegg in the first reconsideration decision, the “off the street”(OTS) pilots who were formerly pilots of Canadian Airlines International Ltd. (CAIL) prior to the merger of CAIL and Air Canada in 2000, are not applicants in the present application but were given the opportunity to make submissions in this matter.

[3] The first reconsideration decision dealt with an application by each of the two groups of pilots seeking reconsideration of an arbitral award issued by Arbitrator Brian Keller on June 16, 2003 (the Keller award). The Keller award determined the seniority ranking of all affected pilots in the single bargaining unit created at Air Canada, following the merger of the two airlines. The pilots within these groups were dissatisfied with their seniority ranking as determined by arbitrator Keller and challenged the award on the basis that it violated the Board’s ruling in a previous decision, *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161, since it failed to account for and sufficiently preserve their existing contractual rights, which gave them certain relative seniority over other CRA or CAIL pilots.

[4] The first reconsideration decision denied both groups of applicants standing to initiate a review of the Keller award in their own right and dismissed the applications. The flow-through pilots maintain that they have a legitimate right to challenge the Keller award and with this application, seek to reconsider the Board’s decision denying them standing to initiate their review.

II—Background

[5] The dispute underlying this application concerns the integration of pilot seniority lists in the wake of the merger of CAIL and Air Canada in 2000. The Air

autres et J. M. Clegg et autres, [2004] CCRI n° 260; et 112 CLRBR (2d) 148 (la décision rendue au terme du premier réexamen ou *Alex Robertson et autres et J.M. Clegg et autres*, précitée). Le groupe de requérants en l’espèce, qui sont représentés par M. Robertson, sont 40 anciens pilotes des Lignes aériennes Canadien Régional (LACR), qui se présentent comme les pilotes des LACR « transférés » à Air Canada après le 17 octobre 2000.

[2] Le groupe de requérants représentés par J. M. Clegg dans la décision rendue au terme du premier réexamen, qui étaient les pilotes « embauchés de l’extérieur » (EE) des Lignes aériennes Canadien International ltée (LACI) avant la fusion d’Air Canada et des LACI en l’an 2000, ne font pas partie des requérants dans la présente demande, mais ils ont été autorisés à présenter des observations en l’espèce.

[3] La décision rendue au terme du premier réexamen traitait d’une demande présentée par chacun des deux groupes de pilotes visant le réexamen d’une décision de l’arbitre Brian Keller rendue le 16 juin 2003 (la décision Keller). La décision Keller a déterminé le classement, dans la liste d’ancienneté, de tous les pilotes concernés de l’unique unité de négociation créée à Air Canada, après la fusion des deux transporteurs aériens. Les pilotes faisant partie de ces groupes étaient mécontents de leur classement dans la liste d’ancienneté établie par l’arbitre Keller et ils contestaient la décision arbitrale au motif qu’elle violait une décision antérieure du Conseil, soit la décision *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161, parce que ladite décision omettait de prendre en compte et de protéger suffisamment leurs droits contractuels existants, grâce auxquels ils avaient relativement plus d’ancienneté que d’autres pilotes des LACR ou des LACI.

[4] En vertu de la décision rendue au terme du premier réexamen, les deux groupes de requérants ont été considérés comme n’ayant pas qualité pour demander eux-mêmes un réexamen de la décision Keller, et les demandes ont été rejetées. Les pilotes « transférés » soutiennent que, juridiquement, ils ont le droit de contester la décision Keller, et la présente demande de leur part vise le réexamen de la décision dans laquelle le Conseil a conclu qu’ils n’avaient pas qualité pour demander eux-mêmes le réexamen en question.

II – Contexte

[5] Le désaccord sous-jacent à la présente demande concerne l’intégration des listes d’ancienneté des pilotes à la suite de la fusion, en l’an 2000, des LACI et

Canada Pilots Association (ACPA) represented the seniority interests of Air Canada pilots before the merger. The Air Line Pilots Association (ALPA) represented the seniority interests of former CAIL pilots now employed by Air Canada, including former CRA pilots employed at CAIL before the merger.

[6] The seniority integration process has been highly contentious. For purposes of the present file, it is sufficient to note that ACPA, ALPA and Air Canada agreed to refer the issue of seniority integration to third-party arbitration.

[7] Arbitrator Mitchnick was appointed and he issued his award on March 31, 2001, establishing the method or formula by which the pilots would be integrated into a single list (the Mitchnick award). Upon reconsideration of the Board order that incorporated the Mitchnick award, a reconsideration panel of the Board effectively set aside the Mitchnick award on the basis that it was not in keeping with the principles and objectives of the *Code (Air Canada (183), supra)*. Specifically, the Board determined that Mitchnick's approach and methodology for determining seniority did not attempt to preserve, to the greatest extent possible, the existing negotiated collective agreement rights of the various parties. The Board's reconsideration decision setting aside the Mitchnick award was upheld by the Federal Court of Appeal (*Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn.*, [2003] 4 F.C. 162 (C.A.); leave to appeal to the S.C.C. denied November 20, 2003).

[8] The parties referred the matter back to arbitration, this time before a panel led by Arbitrator Keller. In establishing the terms and conditions under which the second arbitration would take place (the arbitration protocol), the parties agreed to be bound by the seniority list resulting from the panel's decision. The parties also agreed not to pursue any Board proceedings relating to the seniority dispute, including initiating any request to have the Board reconsider the arbitration panel's decision(s).

[9] As indicated, the arbitration panel issued its decision, the Keller award, on June 16, 2003. On June 17, 2003, ACPA applied to the Board seeking a review of the Keller award on the basis that it was not in accordance with the principles set out in *Air Canada (183), supra*. ALPA opposed this application, stating

d'Air Canada. L'Association des pilotes d'Air Canada (APAC) représentait les pilotes employés par Air Canada avant la fusion. L'Association des pilotes des lignes aériennes (ALPA) représentait les anciens pilotes des LACI, désormais employés par Air Canada, y compris les anciens pilotes des LACR employés par les LACI avant la fusion.

[6] Le processus d'intégration des listes d'ancienneté a été extrêmement litigieux. Aux fins du présent dossier, qu'il suffise de signaler que l'APAC, l'ALPA et Air Canada avaient convenu de soumettre à l'arbitrage d'un tiers la question de l'intégration des listes d'ancienneté.

[7] L'arbitre Mitchnick a été nommé et a, le 31 mars 2001, rendu sa décision, établissant la méthode ou formule par laquelle les pilotes seraient intégrés dans une seule liste (la décision Mitchnick). Lors du réexamen de l'ordonnance du Conseil incorporant la décision Mitchnick, un banc de révision du Conseil a en fait annulé la décision Mitchnick au motif qu'elle allait à l'encontre des principes et objectifs du *Code (Air Canada (183), précitée)*. Plus précisément, le Conseil a déterminé que l'approche et la méthode Mitchnick pour déterminer l'ancienneté ne cherchaient pas à protéger, dans toute la mesure possible, les droits existants des diverses parties négociés dans le cadre d'une convention collective. La décision par laquelle le banc de révision du Conseil a annulé la décision Mitchnick a été confirmée par la Cour d'appel fédérale (*Assoc. des pilotes d'Air Canada c. Assoc. des pilotes de lignes aériennes*, [2003] 4 C.F. 162 (C.A.); demande d'autorisation d'interjeter appel devant la C.S.C. rejetée le 20 novembre 2003).

[8] L'affaire a été renvoyée de nouveau à l'arbitrage par les parties, cette fois devant un banc dirigé par l'arbitre Keller. En déterminant les conditions en vertu desquelles le deuxième arbitrage aurait lieu (le protocole d'arbitrage), les parties ont convenu d'être liées par la liste d'ancienneté découlant de la décision du banc d'arbitrage. Les parties ont convenu également de ne pas entamer de procédures devant le Conseil quant au différend en matière d'ancienneté, ni de présenter de demande visant à ce que le Conseil réexamine la ou les décisions du banc d'arbitrage.

[9] Comme nous l'avons mentionné, le banc d'arbitrage a rendu sa décision, soit la décision Keller, le 16 juin 2003. Le 17 juin 2003, l'APAC a demandé au Conseil de réexaminer la décision Keller au motif qu'elle n'était pas compatible avec les principes établis dans *Air Canada (183), précitée*. L'ALPA s'est opposée à cette

the Keller award was final and the parties were bound by its decision.

[10] The Board issued an oral decision on June 26, 2003, stating that despite the “no reconsideration” provision contained in the arbitration protocol, a “limited and circumscribed reconsideration” of the Keller award should be conducted, given that the Board had reserved jurisdiction over the matter and in light of its responsibilities under sections 16(1.1), 18 & 18.1 of the *Code*. This oral decision was followed up by written reasons for decision issued on July 9, 2003 (*Air Canada*, [2003] CIRB no. 236; and 105 CLRBR (2d) 103). This decision was further upheld on reconsideration (*Air Canada*, October 7, 2003 (CIRB LD 925)). ALPA filed an application for judicial review of *Air Canada* (236), *supra*, which was later withdrawn.

[11] In proceeding with the limited review of the Keller award, the Board determined that it should first consider the finality of the award based upon the terms of the arbitration protocol before proceeding with any review. Ultimately, on January 28, 2004, the Board issued its decision upholding the final and binding nature of the mediation/arbitration process, as set out in the arbitration protocol, and declining to undertake any further review of the Keller award (*Air Canada*, [2004] CIRB no. 263; and 115 CLRBR (2d) 1). The Board concluded as follows:

[64] For these reasons, the Board defers to the conclusions reached by the Keller award, rules that it has exhausted any residual jurisdiction concerning the seniority integration process and decides that it will not exercise any discretion to embark upon an inquiry on the issue of the seniority integration of its own motion.

(pages 21; and 18)

[12] On February 19, 2004, ACPA applied for reconsideration of *Air Canada* (263), *supra*. On December 14, 2004 the Board dismissed the reconsideration application, first in a “bottom line” decision, *Air Canada*, December 14, 2004 (CIRB LD 1170), followed by full written reasons, in *Air Canada*, June 16, 2005 (CIRB LD 1269). The Board concluded that the application before it was in effect an application to reconsider a reconsideration decision of the Board, and that the Board’s reconsideration powers were not intended to allow for infinite reviews of its decisions

demande, faisant valoir que la décision Keller était définitive et liait les parties.

[10] Le 26 juin 2003, le Conseil a rendu oralement à l’audience une décision indiquant que, malgré la disposition du protocole d’arbitrage selon laquelle aucun réexamen n’aurait lieu, un « réexamen limité et circonscrit » de la décision Keller devrait être fait, étant donné que le Conseil était demeuré saisi de l’affaire et compte tenu des responsabilités qu’il assume en vertu de l’alinéa 16(1.1) et des articles 18 et 18.1 du *Code*. Cette décision orale a été suivie de motifs de décision écrits qui ont été rendus le 9 juillet 2003 (*Air Canada*, [2003] CCRI n° 236; et 105 CLRBR (2d) 103). Cette décision a été confirmée lors d’un réexamen (*Air Canada*, 7 octobre 2003 (CIRB LD 925)). L’ALPA a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision *Air Canada* (236), précitée, laquelle demande a été subséquemment retirée.

[11] Lors du réexamen limité de la décision Keller, le Conseil a déterminé que, avant d’entreprendre un réexamen, il devait d’abord se pencher sur la question de la finalité de cette décision selon les modalités du protocole d’arbitrage. Au bout du compte, le 28 janvier 2004, le Conseil a rendu sa décision indiquant qu’il confirmait le caractère définitif et exécutoire du processus de médiation-arbitrage prévu dans le protocole d’arbitrage et qu’il n’entreprendrait aucun autre réexamen de la décision Keller (*Air Canada*, [2004] CCRI n° 263; et 115 CLRBR (2d) 1). Le Conseil a conclu comme suit :

[64] Pour ces motifs, le Conseil accepte les conclusions qui ont été tirées dans la sentence Keller, statue qu’il a épuisé toute compétence résiduelle à l’égard du processus d’intégration des listes d’ancienneté et en arrive à la décision de n’exercer aucun pouvoir discrétionnaire pour entreprendre de son propre chef une enquête sur la question de l’intégration des listes d’ancienneté.

(pages 21; et 18)

[12] Le 19 février 2004, l’APAC a demandé le réexamen de la décision *Air Canada* (263), précitée. Le 14 décembre 2004, le Conseil a rejeté la demande de réexamen, dans une décision « sommaire », *Air Canada*, 14 décembre 2004 (CCRI LD 1170), laquelle a été suivie de motifs écrits et complets, dans *Air Canada*, 16 juin 2005 (CCRI LD 1269). Le Conseil a conclu que la demande qui lui était soumise était en fait une demande de réexamen d’une décision rendue par un banc de révision du Conseil et que les pouvoirs de réexamen du Conseil n’étaient pas destinés à permettre

concerning the same issues. Further, it held that there were no exceptional or extraordinary circumstances raised that would justify reconsideration of the principles stated in *Air Canada* (263), *supra*.

[13] ACPA also sought judicial review of *Air Canada* (263), *supra*. The Board's decision was upheld by the Federal Court of Appeal (*Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al.* (2005), 330 N.R. 331 (F.C.A., no. A-106-04); leave to appeal to the S.C.C. denied November 10, 2005).

[14] ACPA also sought judicial review of the Keller award itself, alleging denial of procedural fairness and apprehension of bias, which application was dismissed by the Trial Division of the Federal Court in May, 2005 (*Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn.* (2005), 140 L.A.C. (4th) 1 (Dawson)). An appeal to the Federal Court of Appeal has been filed and is presently pending.

III—The First Reconsideration Decision (*Alex Robertson et al. and J.M. Clegg et al., supra*)

[15] Returning to the present application, the flow-through pilots now seek reconsideration of the Board's first reconsideration decision (*Alex Robertson et al. and J.M. Clegg et al., supra*), which denied them standing to bring their own review of the Keller award.

[16] Before the first reconsideration panel, both applicant pilot groups challenged the Keller award, arguing that it violated the Board's ruling in *Air Canada* (183), *supra*, since it failed to account for and sufficiently preserve their existing contractual rights, which gave them certain relative seniority over other CRA or CAIL pilots.

[17] ACPA disputed the position taken by the applicants and raised two preliminary objections. It asserted that the applicants had no standing on their own to file an application for reconsideration because they had been represented by ALPA throughout all of the seniority integration proceedings, including negotiation of the arbitration protocols, the arbitration

des réexamens à l'infini de ses propres décisions concernant les mêmes questions. De plus, il a déclaré que l'on n'avait soulevé aucune circonstance exceptionnelle ou extraordinaire qui justifierait le réexamen des principes énoncés dans *Air Canada* (263), précitée.

[13] L'APAC a demandé le contrôle judiciaire de la décision *Air Canada* (263), précitée. La décision du Conseil a été confirmée par la Cour d'appel fédérale (*Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al.* (2005), 330 N.R. 331 (C.A.F., dossier n° A-106-04); demande d'autorisation d'interjeter appel devant la C.S.C. rejetée le 10 novembre 2005).

[14] L'APAC a aussi demandé le contrôle judiciaire de la décision Keller elle-même, alléguant un déni d'équité procédurale ainsi qu'une crainte de partialité, laquelle demande a été rejetée par la Section de première instance de la Cour fédérale en mai 2005 (*Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn.* (2005), 140 L.A.C. (4th) 1 (Dawson)). Un appel devant la Cour d'appel fédérale a été déposé et est actuellement en instance.

III – La décision rendue au terme du premier réexamen (*Alex Robertson et autres et J.M. Clegg et autres, précitée*)

[15] Pour revenir à la présente demande, les pilotes « transférés » sollicitent maintenant le réexamen de la décision rendue au terme du premier réexamen (*Alex Robertson et autres et J.M. Clegg et autres, précitée*), décision dans laquelle il a été conclu qu'ils n'avaient pas qualité pour demander eux-mêmes le réexamen de la décision Keller.

[16] Devant le premier banc de révision, les deux groupes de pilotes requérants ont contesté la décision Keller, faisant valoir qu'elle violait la décision du Conseil dans *Air Canada* (183), précitée, parce qu'elle omettait de prendre en compte et de protéger suffisamment leurs droits contractuels existants, en vertu desquels ils avaient relativement plus d'ancienneté que d'autres pilotes des LACR et des LACI.

[17] L'APAC a contesté la position des requérants et soulevé deux objections préliminaires. Elle a affirmé que les requérants n'avaient pas qualité, pour présenter eux-mêmes une demande de réexamen, parce qu'ils avaient été représentés par l'ALPA tout au long des procédures d'intégration des listes d'ancienneté, y compris dans le cadre de la négociation des protocoles

proceedings, and the proceedings before both the Board and the Federal Court of Appeal. ACPA also asserted that the application for reconsideration was untimely.

[18] ALPA took the position that it was bound by the arbitration protocol that set the terms by which the arbitration on seniority integration would proceed and was thus also bound by the results of that process and the Keller award itself.

[19] The first reconsideration panel denied the applicants standing and therefore dismissed the application for reconsideration. In making its decision, the Board considered past jurisprudence on the issue and stated that as a general rule, individuals or groups of employees have no standing on their own to file applications before the Board where such employees or groups of employees are represented by a bargaining agent. However, exceptions may be made, at the discretion of the Board, in certain circumstances.

[20] The Board determined that while there may be some merit to the respective positions of the applicant groups in the case before it, no reasons were advanced to persuade the Board to deviate from the general rule against granting standing to individuals or a group of employees. First, to allow the application to proceed and have the Board review and potentially interfere with the arbitration process and its results would upset a frail if not explosive state of affairs and would thereby further disrupt, rather than promote, industrial peace and stability. Further, the reconsideration panel stated that the application was somewhat premature, as the applicants still had recourse to address their concerns within the seniority integration process through their respective merger committees. Finally, it held that no legal basis had been established for subjecting an independent arbitrator's award to the reconsideration process provided by the *Code* and the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) and that any unfairness in the arbitration process that it wished to rectify was not within the Board's purview.

[21] The Board's conclusions are stated in this way:

d'arbitrage, ainsi que dans les instances devant les arbitres, le Conseil et la Cour d'appel fédérale. L'APAC a affirmé aussi que la demande de réexamen ne respectait pas les délais prescrits.

[18] L'ALPA a fait valoir qu'elle était liée par le protocole d'arbitrage établissant les modalités de l'arbitrage relatif à l'intégration des listes d'ancienneté et qu'elle était ainsi liée par les résultats de ce processus et par la décision Keller elle-même.

[19] Le premier banc de révision n'a pas reconnu aux requérants la qualité pour agir et a donc rejeté la demande de réexamen. En rendant sa décision, le Conseil a pris en compte la jurisprudence sur la question et a déclaré que, en règle générale, des employés particuliers ou des groupes d'employés ne peuvent pas présenter eux-mêmes des demandes au Conseil lorsqu'ils sont représentés par un agent négociateur. Des exceptions peuvent toutefois être faites dans certaines circonstances, selon que le Conseil le juge nécessaire.

[20] Le Conseil a déterminé que, quoique les positions respectives des groupes de requérants dans l'affaire dont il était saisi aient pu être bien fondées jusqu'à un certain point, aucune raison n'a été avancée de manière à convaincre le Conseil de faire une exception à la règle générale de ne pas accorder la qualité de partie à des employés particuliers ou groupes d'employés représentés par un agent négociateur. Tout d'abord, que le Conseil accepte d'entendre la demande et qu'il réexamine et puisse influencer le processus d'arbitrage et les résultats de celui-ci risquait d'envenimer une situation fragile, voire explosive, ce qui aurait perturbé davantage la stabilité et la paix industrielles plutôt que de les promouvoir. De plus, le banc de révision a déclaré que la demande était quelque peu prématurée, car les requérants avaient encore un recours consistant à traiter de leurs préoccupations dans le cadre du processus d'intégration des listes d'ancienneté, et ce, par l'intermédiaire de leurs comités de fusion respectifs. Enfin, le banc de révision a conclu qu'aucun fondement juridique n'avait été établi de manière qu'une décision d'arbitre indépendant soit soumise au processus de réexamen prévu par le *Code* et le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*), et qu'il n'était pas dans les attributions du Conseil de se pencher sur le « caractère inéquitable » du processus d'arbitrage.

[21] Les conclusions du Conseil sont énoncées comme suit :

[39] While there may be some merit to the respective positions of the applicants, any Board intervention at this time that does not bring about positive and definitive results will likely upset what is still a frail if not explosive state of affairs. This is a matter where, to advance a long-term labour-management relationship, the Board must prefer the interests of the greater group (3,500 pilots) over those of the smaller group (40 and 33 pilots respectively).

[40] The Board believes that at this point in the process the applicants are not excluded from further presenting their respective positions before the merger committees, just as effectively as they have argued them before the Board and, if necessary, to request that the arbitrator provide further reasons in this regard. As well, neither applicant has indicated its attempts to resolve their situation within the seniority integration process before applying to the Board or how their interests were overlooked within the seniority integration arbitration process. On this basis, these applications may be seen as premature.

[41] In Board file no. 23845-C, the flow-through pilots argue that the Keller award be revised in accordance with the principles of section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) no legal basis has been provided as to why these principles should apply to an arbitral award issued by an independent arbitrator or the compelling circumstances that would merit the Board's intervention. The applicants' discontent with the arbitration award focuses entirely on the arbitrator's decision with respect to their personal position on the seniority integration list. The "unfairness," or "unanticipated consequences" of the arbitrator's award, a deficiency in the reasons or the conduct of an arbitration are not within the reconsideration panel's purview.

(Alex Robertson et al. and J.M. Clegg et al., *supra*, pages 12; and 158–159)

IV—Positions of the Parties

[22] The applicant flow-through pilots submit that the Board has committed an error of law or policy that casts serious doubt on its interpretation of the *Code* and raises serious grounds on which the Board can and must exercise its power of reconsideration over its decision to deny standing to the applicants.

[23] The four grounds raised by the applicants to justify their application for reconsideration are:

1. The Board's "majority rules" approach to the issue of standing constitutes an inappropriate exercise of discretion by the first reconsideration panel;

[39] Certes, les positions respectives des requérants ne sont pas totalement dénuées de fondement, mais, pour l'instant, toute intervention du Conseil qui ne se solde pas par le règlement positif et définitif du différend risque d'envenimer une situation qu'on peut encore qualifier de fragile, voire d'explosive. Il s'agit d'une affaire où, pour favoriser une relation syndicale-patronale durable, le Conseil doit privilégier les intérêts de la majorité (3 500 pilotes) par rapport à ceux de la minorité (40 et 33 pilotes respectivement).

[40] Le Conseil est d'avis que, à cette étape du processus, rien n'empêche les requérants de faire valoir à nouveau leurs points de vue respectifs devant les comités de fusion, tout aussi efficacement qu'ils l'ont fait devant le Conseil et, s'il y a lieu, de demander que l'arbitre fournisse des motifs supplémentaires à cet égard. Par ailleurs, les requérants sont demeurés muets sur les démarches qu'ils ont entreprises en vue de trouver une solution à leur problème dans le cadre du processus d'intégration des listes d'ancienneté avant de s'adresser au Conseil ni n'ont expliqué de quelle manière leurs intérêts avaient été mis de côté. Pour ces motifs, on peut dire que les demandes en l'instance sont prématurées.

[41] Dans le dossier du Conseil n° 23845-C, les pilotes transférés soutiennent que la décision Keller doit être révisée en tenant compte des principes énoncés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) sans préciser les fondements juridiques sur lesquels ils s'appuient pour affirmer que ces principes devraient s'appliquer à une décision arbitrale rendue par un arbitre indépendant ni les circonstances qui justifieraient l'intervention du Conseil. Dans les faits, les requérants contestent essentiellement les aspects de la décision arbitrale qui ont une incidence sur leur ancienneté personnelle. Or, il n'est pas dans les attributions du Conseil de se pencher sur le « caractère inéquitable » ou les « conséquences imprévues » d'une décision arbitrale ou d'une faille dans les motifs d'un arbitre ou le déroulement d'une procédure d'arbitrage.

(Alex Robertson et autres et J.M. Clegg et autres, précitée, pages 12; et 158 – 159)

IV – Position des parties

[22] Les pilotes requérants « transférés » soutiennent que le Conseil a commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question son interprétation du *Code* et soulève des motifs sérieux qui font que le Conseil peut et doit exercer son pouvoir de réexaminer la décision qu'il avait rendue de ne pas accorder la qualité de partie aux requérants.

[23] Voici les quatre motifs invoqués par les requérants à l'appui de leur demande de réexamen :

1. l'approche selon laquelle « la majorité l'emporte » en ce qui concerne la question de la qualité pour agir constitue de la part du premier banc de révision une façon inappropriée d'exercer ses pouvoirs discrétionnaires;

2. The scope of the Board's review powers is irrelevant to the issue of the applicants' standing before the Board;

3. The "compelling circumstances" test applied by the first reconsideration panel is the wrong test to be applied to allow a review of the Keller award; and

4. The first reconsideration panel relied on false or misleading facts.

[24] The applicants agree that while the issue of standing is subject to the Board's discretion, they assert that this discretion must be exercised in a manner appropriate to the context in which the issue arises. In this case, the applicants' specific interests were being subordinated by the greater majority interests of the rest of the bargaining unit. This was the very reason they were seeking the Board's intervention and required standing to do so. The applicants argue that the first reconsideration panel exercised its discretion inappropriately, when it denied standing on the basis that the majoritarian interests must prevail in order to promote industrial peace.

[25] The applicants disagree with the first reconsideration panel's determination that compelling circumstances must be established in order to justify a review of the Keller award. The applicants state that a review is warranted to the extent that the Keller award fails to conform to the principles set out by the Board in *Air Canada* (183), *supra*. They add that within the context of seniority integration proceedings, it is difficult to imagine a more compelling set of circumstances warranting the Board's intervention.

[26] Finally, the applicants allege there are a number of inaccuracies in the Board's description of the background to the issues, which bear on its determination of the question of standing, and therefore provide grounds for reconsideration.

[27] In addition, the applicants set out the numerous ways in which they allege the Keller award fails to comply with the principles set out in the Board's decision in *Air Canada* (183), *supra*.

2. la portée des pouvoirs de réexamen du Conseil n'est pas pertinente relativement à la question de la qualité pour agir des requérants devant le Conseil;

3. le critère des « circonstances convaincantes » utilisé par le premier banc de révision n'est pas le bon critère à appliquer pour autoriser un réexamen de la décision Keller;

4. le premier banc de révision s'est basé sur des faits trompeurs ou faux.

[24] Les requérants reconnaissent que la question de la qualité pour agir est à la discrétion du Conseil, mais ils affirment que ce pouvoir discrétionnaire doit être exercé d'une manière appropriée eu égard au contexte dans lequel la question est soulevée. En l'espèce, les intérêts particuliers des requérants étaient subordonnés aux intérêts majoritaires du reste de l'unité de négociation. C'était la raison même pour laquelle ils cherchaient à obtenir l'intervention du Conseil et avaient besoin de la qualité pour agir à cette fin. Les requérants font valoir que le premier banc de révision a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon inappropriée en leur refusant la qualité pour agir au motif que les intérêts majoritaires doivent l'emporter pour promouvoir la paix industrielle.

[25] Les requérants ne sont pas d'accord avec la décision rendue par le premier banc de révision, selon laquelle il faut faire la preuve de l'existence de circonstances convaincantes pour justifier le réexamen de la décision Keller. Les requérants affirment qu'un réexamen est justifié dans la mesure où la décision Keller n'est pas conforme aux principes énoncés par le Conseil dans *Air Canada* (183), précitée. Ils ajoutent que, dans le contexte de procédures d'intégration de listes d'ancienneté, il est difficile d'imaginer une série de circonstances justifiant davantage l'intervention du Conseil.

[26] Enfin, les requérants allèguent qu'un certain nombre d'inexactitudes dans la description, par le Conseil, du contexte des questions en litige, influent sur sa détermination de la question de la qualité pour agir, et constituent donc des motifs de réexamen.

[27] En outre, les requérants font état des diverses façons selon lesquelles, à leur avis, la décision Keller va à l'encontre des principes énoncés dans la décision que le Conseil a rendue dans *Air Canada* (183), précitée.

[28] ALPA opposes the present application and requests that it be dismissed. ALPA maintains its original position that the express terms of the Keller protocol make the Keller award final and binding and that they regulate what the parties may say to the Board in connection therewith.

[29] Regarding the issues of standing and scope raised by the flow-through pilots in their application, ALPA believes that the Board's decision with respect to standing is fully reasoned in the first reconsideration decision, and the question of reopening the Keller award for any reason must turn on a comprehensive determination of the legal context in which the award was issued, including the interpretation and intended effect of the Keller protocol. ALPA states that these issues were not dealt with in the first reconsideration decision, but have now been addressed at length in *Air Canada* (263), *supra*.

[30] ACPA submits that the Board's decision with respect to the standing of individual applicants seeking reconsideration is correct, and is entirely consistent with the Board's previous rulings on the issue. ACPA believes that the Board appropriately exercised its discretion in denying standing to the applicants. ACPA has taken the position throughout the various proceedings that the individual applicants had no standing or status to seek reconsideration of the Keller award, or to participate otherwise in the Board proceedings resulting from that award, as parties independent of ALPA. ACPA states that in any event, because the Keller award was not an order of this Board, it cannot be the subject of a reconsideration application under section 18.

[31] J. M. Clegg et al. and the OTS pilots argue that the current application for reconsideration on behalf of the flow-through pilots is premature in that no effort has been made by that group to find a resolution as directed by the Board in the first reconsideration decision. They state that they are ready and willing to continue with the process, to meet with the ALPA merger committee and the flow-through pilots to find a resolution. The OTS pilots state that they have complied in good faith with the Board's previous directions.

[28] L'ALPA s'oppose à la présente demande et en sollicite le rejet. Elle maintient sa position initiale voulant que les termes exprès du protocole Keller rendent la décision Keller définitive et exécutoire et déterminent ce que les parties peuvent dire au Conseil à cet égard.

[29] En ce qui a trait aux questions de qualité et de portée que les pilotes « transférés » ont soulevées dans leur demande, l'ALPA estime que la décision du Conseil relative à la qualité pour agir est tout à fait fondée dans la décision rendue au terme du premier réexamen et que la question de la réouverture de la décision Keller pour une raison quelconque doit être basée sur une détermination globale du contexte juridique dans lequel ladite décision a été rendue, y compris l'interprétation et l'effet voulu du protocole Keller. L'ALPA dit que ces questions n'ont pas été traitées dans la décision rendue au terme du premier réexamen, mais l'ont été de façon approfondie dans *Air Canada* (263), précitée.

[30] L'APAC soutient que la décision du Conseil sur la qualité des requérants individuels demandant un réexamen est bien fondée et entièrement conforme aux décisions antérieures du Conseil à cet égard. L'APAC estime que le Conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée en n'accordant pas la qualité pour agir aux requérants. L'APAC a fait valoir, tout au long des diverses instances, que les requérants individuels n'avaient pas la qualité ou le statut pour demander le réexamen de la décision Keller ou participer autrement aux instances devant le Conseil découlant de ladite décision en tant que parties indépendantes de l'ALPA. L'APAC dit que, de toute manière, comme la décision Keller n'était pas une ordonnance du Conseil, elle ne peut être l'objet d'une demande de réexamen en vertu de l'article 18.

[31] J. M. Clegg et autres ainsi que les pilotes « EE » soutiennent que l'actuelle demande de réexamen présentée au nom des pilotes « transférés » est prématurée, aucun effort n'ayant été fait par ce groupe pour trouver une solution comme l'avait ordonné le Conseil dans la décision rendue au terme du premier réexamen. Ils affirment qu'ils sont disposés et prêts à continuer le processus et à rencontrer le comité de fusion de l'ALPA ainsi que les pilotes « transférés » pour trouver un règlement. Les pilotes « EE » disent qu'ils se sont conformés de bonne foi aux précédentes instructions du Conseil.

[32] In reply, the flow-through pilots assert that the Board must ensure that its own policy, as set out in *Air Canada (183)*, *supra*, is equitably and uniformly upheld. It adds that the pilots are not simply unhappy with their seniority ranking but they have also been denied the right to have their seniority ranking determined according to the principles set out in *Air Canada (183)*, *supra*. They also believe that there was a lack of representation from ALPA before the merger committee concerning their seniority rights.

[33] Air Canada does not take any position on the merits of the application for reconsideration, but reserves its right to file further submissions, if necessary, in respect of any issues affecting Air Canada's interests.

V—Analysis and Decision

[34] The present application is filed pursuant to section 18 of the *Code*, which provides that the Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[35] Section 22 of the *Code* is clear that every decision of the Board is final. Thus, the Board's reconsideration powers are limited and are not intended to be an appeal process or to contest the facts and issues determined by a previous panel.

[36] As indicated, the decision that the applicants wish the Board to reconsider is itself a reconsideration decision in which the applicants applied to have the Board reconsider the Keller award. Although section 18 of the *Code* gives the Board a general power to review decisions, the Board does not, as a matter of practice and policy, entertain multiple reconsideration applications.

[37] In this case, however, the first reconsideration panel dismissed the reconsideration application on the basis of a preliminary objection, in that it denied the applicants standing to even file the application and therefore refused to hear it. The merits of the first reconsideration application were never actually considered or determined by the first panel. The present reconsideration application seeks reconsideration of the panel's decision to deny standing. The Board's decision

[32] En réponse, les pilotes « transférés » affirment que le Conseil doit veiller à ce que sa propre politique, énoncée dans *Air Canada (183)*, précitée, soit maintenue équitablement et uniformément. Ils ajoutent que les pilotes sont mécontents non seulement de leur rang dans la liste d'ancienneté, mais également parce qu'on leur a refusé le droit de faire en sorte que ce rang soit déterminé conformément aux principes énoncés dans *Air Canada (183)*, précitée. Ils estiment en outre qu'il y a eu un manque de représentation de l'ALPA devant le comité de fusion concernant leurs droits d'ancienneté.

[33] Air Canada ne prend pas position quant au fond de la demande de réexamen, mais se réserve le droit de déposer ultérieurement des observations, au besoin, sur les questions qui pourraient toucher ses intérêts.

V – Analyse et décision

[34] La présente demande est déposée en vertu de l'article 18 du *Code*, qui dispose que le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[35] L'article 22 du *Code* indique clairement que toute décision du Conseil est définitive. Ainsi, les pouvoirs de réexamen du Conseil sont limités et ne sont pas destinés à correspondre à un processus d'appel ou à permettre de contester les questions et faits déterminés par un banc précédent.

[36] Comme nous l'avons signalé, la décision que les requérants souhaitent que le Conseil réexamine est elle-même une décision rendue dans le cadre d'une demande de réexamen dans laquelle les requérants demandaient que le Conseil réexamine la décision Keller. Bien que l'article 18 du *Code* lui confère le pouvoir général de réexaminer ses décisions, le Conseil s'abstient, dans la pratique aussi bien que par principe, de se saisir de demandes multiples de réexamen.

[37] En l'espèce, toutefois, le premier banc de révision a rejeté la demande de réexamen sur le fondement d'une objection préliminaire, en ce sens qu'il n'a pas reconnu que les requérants avaient qualité, ne serait-ce que pour présenter la demande, et il a donc refusé d'entendre celle-ci. Le bien-fondé de la première demande de réexamen n'a jamais en fait été examiné ou déterminé par le premier banc. La présente demande de réexamen sollicite le réexamen de la décision du banc

on the issue of standing has not itself been reconsidered and the applicants should not be unfairly denied the right to have that decision reconsidered for the first time. The Board will therefore proceed to determine this reconsideration application in accordance with its usual practice.

[38] The Board's *Regulations* set out the general grounds upon which a party may rely in presenting an application for reconsideration. Section 44 of the Board's *Regulations* describes these grounds as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and

(d) a decision made by a Registrar under section 3.

[39] The applicants assert that the first reconsideration panel committed an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* when it denied standing to the applicants to file their first application to reconsider the Keller award.

[40] The Board has carefully reviewed and considered all the submissions of all the parties, and has concluded that there is no basis on which this reconsideration panel should interfere with the conclusion of the first reconsideration panel to deny standing to the applicant group of employees in the circumstances of this case.

[41] For the reasons that follow, this panel finds there was no inappropriate exercise of discretion by the first reconsideration panel in determining the issue of standing, which would amount to an error of law or policy casting serious doubt on the interpretation of the *Code*.

de ne pas accorder aux requérants la qualité pour agir. La décision du Conseil sur la question de la qualité pour agir n'a pas elle-même été réexaminée, et les requérants ne devraient pas se voir injustement privés de leur droit de faire réexaminer cette décision pour la première fois. Le Conseil va donc entreprendre de statuer sur la présente demande de réexamen conformément à sa pratique habituelle.

[38] Le *Règlement* du Conseil énonce les motifs généraux qu'une partie peut invoquer à l'appui d'une demande de réexamen. L'article 44 du *Règlement* du Conseil décrit comme suit ces motifs :

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes :

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient probablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;

d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[39] Les requérants affirment que le premier banc de révision a commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*, en niant aux requérants qualité pour présenter leur première demande de réexamen de la décision Keller.

[40] Le Conseil a soigneusement pris en compte toutes les observations des diverses parties et a conclu que le présent banc de révision n'avait aucune raison de modifier la conclusion du premier banc de révision de ne pas accorder qualité pour agir au groupe d'employés requérants dans les circonstances de cette affaire.

[41] Pour les motifs qui suivent, le présent banc conclut que le premier banc de révision n'a pas, en tranchant la question de la qualité pour agir, exercé son pouvoir discrétionnaire d'une façon inappropriée qui représenterait une erreur de droit ou de principe remettant véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[42] The applicants have conceded that the issue of standing is subject to the Board's discretion but suggest that it was exercised inappropriately in these circumstances. However, it is not the role of a reconsideration panel to substitute its discretion for that of the original panel, or in this case, the first reconsideration panel, and it should not be done without compelling reasons to do so (*Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017). For example, in *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88, a reconsideration panel declined to grant standing to a group of employees to reconsider a Board decision concerning a clarification of the scope of the bargaining unit pursuant to section 18 of the *Code*. The reconsideration panel, after discussing the various criteria to be considered, concluded that "[t]he original panel did not see fit to grant such status and a reconsideration panel should be loathe to interfere with the original panel's discretion" (page 15). In this panel's view, there are no compelling reasons to warrant any interference by this panel with the first reconsideration panel's exercise of discretion.

[43] As submitted by the applicants and as is evident from the jurisprudence, in determining the issue of who is a proper party to a proceeding and who should be given standing, the legislative context and nature of the specific proceedings in which the issue arises must be considered.

[44] The present matter arose from the merger of Air Canada and CAIL, and from the various and numerous proceedings held pursuant to section 18.1 respecting seniority integration in each of the airline's different occupational groups, in this case the pilots, who have been merged into a single bargaining unit with a single seniority list.

[45] In *Diane Brown Côté et al. group*, [2002] CIRB no. 174; and *Joe Grasky et al.*, [2001] CIRB no. 115, cited by the applicants and considered by the first reconsideration panel, the Board clearly states its general approach to the issue of the standing of individuals or employee groups to participate in or challenge section 18.1 proceedings. In the context of section 18.1 proceedings, where the Board is dealing with such issues as the restructuring and consolidation of existing bargaining units, seniority integration and competing and conflicting collective agreement and other rights among employees and employee groups,

[42] Les requérants concèdent que la question de la qualité pour agir relève du pouvoir discrétionnaire du Conseil, mais ils font valoir que ce pouvoir a été exercé de façon inappropriée dans les circonstances. Un banc de révision n'a toutefois pas pour rôle de substituer sa propre décision discrétionnaire à celle du banc initial ou, dans la présente affaire, à celle du premier banc de révision, et il ne peut le faire sans que des raisons convaincantes le justifient (*Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017). Par exemple, dans *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88, un banc de révision n'a pas voulu accorder la qualité de partie à un groupe d'employés aux fins du réexamen d'une décision du Conseil concernant la clarification de la portée de l'unité de négociation en vertu de l'article 18 du *Code*. Le banc de révision a, après avoir analysé les divers critères à prendre en considération, conclu que le « banc initial n'a pas jugé approprié d'accorder un tel statut et un banc de révision devrait se garder de modifier la décision du banc initial à cet égard » (page 15). Le présent banc estime qu'aucune raison ne justifie qu'il intervienne à l'égard de la façon dont le premier banc de révision a exercé son pouvoir discrétionnaire.

[43] Comme le soutenait la partie requérante et comme l'indique clairement la jurisprudence, pour déterminer à qui il convient d'accorder la qualité de partie à une instance, il faut prendre en compte le contexte législatif et la nature de l'instance dans laquelle se pose la question.

[44] L'affaire qui nous occupe découle de la fusion d'Air Canada et des LACI, ainsi que des diverses et nombreuses instances fondées sur l'article 18.1 concernant l'intégration des listes d'ancienneté dans chacun des différents groupes professionnels des lignes aériennes, en l'occurrence les pilotes, qui ont été intégrés à une unité de négociation unique comportant une seule liste d'ancienneté.

[45] Dans les décisions *Diane Brown Côté et autres*, [2002] CCRI n° 174; et *Joe Grasky et autres*, [2001] CCRI n° 115, citées par les requérants et prises en considération par le premier banc de révision, le Conseil énonce clairement son point de vue général à l'égard de la question de la qualité de particuliers ou de groupes d'employés pour participer à une instance fondée sur l'article 18.1 ou pour contester une telle instance. Dans le contexte d'instances fondées sur l'article 18.1, lorsque le Conseil traite de questions comme la restructuration et la fusion d'unités de négociation existantes, l'intégration de listes

the legislation contemplates that the parties to that process are the employer and affected bargaining agents. However, in certain circumstances, affected groups of employees might be added or the submissions of individual employees considered, at the Board's discretion. Accordingly, to grant standing to individuals or employee groups within the section 18.1 process will be on an exceptional basis.

[46] It is evident from the first reconsideration panel's reasons that, from its review of the Board's precedents, it identified that this was indeed the proper approach to be taken and adopted it. Standing would only be granted in the case before it, at the discretion of the Board on an exceptional basis. It then went on to consider the specifics of the application, taking relevant and appropriate factors into consideration in exercising its discretion and reached the conclusion that the arguments raised in the case before it did not amount to an exceptional basis on which to grant standing to the two pilot groups to participate in and challenge the decision made in the seniority integration process.

[47] There is, however, one aspect of the first reconsideration panel's decision that causes this panel some concern. In the course of setting out its reasons, the first reconsideration panel identified four particular circumstances where the Board would exercise its discretion to allow individuals or employee groups to participate in section 18.1 proceedings. In doing so, it appears to have set out a form of "test" by listing the specific criteria to be applied to determine the circumstances under which the Board would exercise its discretion to grant standing.

[48] With respect, this reconsideration panel cannot agree with or endorse the specific manner in which the first reconsideration panel has set out and listed these specific criteria for the exercise of the Board's discretion. In this panel's view, to apply such a limited test and specific set of criteria would unduly restrict the Board's very broad discretion in this area as well as its ability, as master of its own proceedings, to determine the issue of standing in each and every circumstance in which it might arise. Each decision on standing must be

d'ancienneté ou les conflits portant sur des droits garantis par une convention collective et autres entre des employés et des groupes d'employés, la législation prévoit que les parties à ce processus sont l'employeur et les agents négociateurs concernés. Dans certaines circonstances, toutefois, des groupes d'employés concernés peuvent se voir accorder la qualité de partie, ou les observations d'employés particuliers peuvent être prises en compte, à la discrétion du Conseil. Ce n'est qu'exceptionnellement donc que la qualité de partie sera accordée à des particuliers ou aux groupes d'employés dans le processus prévu à l'article 18.1.

[46] Il ressort des motifs du premier banc de révision que celui-ci a conclu de l'examen de la jurisprudence du Conseil que telle était effectivement l'approche appropriée, et qu'il l'a adoptée. La qualité pour agir ne devait être accordée qu'à la discrétion du Conseil et à titre exceptionnel. Le banc de révision a ensuite considéré les détails de la demande, prenant en compte les facteurs pertinents et appropriés dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, et il est arrivé à la conclusion que les arguments invoqués dans ce cas ne représentaient pas un fondement exceptionnel lui permettant d'accorder qualité pour agir aux deux groupes de pilotes pour qu'ils puissent contester la décision prise dans le cadre du processus d'intégration des listes d'ancienneté.

[47] Il y a cependant un aspect de la décision rendue par le premier banc de révision qui préoccupe quelque peu notre banc. Le premier banc de révision a, en énonçant ses motifs, cerné quatre circonstances dans lesquelles le Conseil exercerait le pouvoir discrétionnaire qu'il a de permettre à des particuliers ou des groupes d'employés de participer à une instance fondée sur l'article 18.1. Ce faisant, le premier banc semble avoir déterminé une forme de « test », en dressant une liste de critères précis à appliquer pour déterminer les circonstances dans lesquelles le Conseil exercerait son pouvoir discrétionnaire d'accorder la qualité pour agir.

[48] En toute déférence, notre banc de révision ne peut adhérer ou souscrire à la façon particulière dont le premier banc de révision a énoncé et énuméré ces critères précis quant à l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil. Notre banc estime qu'appliquer un « test » aussi limité et une série aussi précise de critères aurait pour effet de restreindre excessivement le très vaste pouvoir discrétionnaire du Conseil à cet égard et sa capacité, comme maître de sa procédure, à déterminer la question de la qualité pour

determined on a case-by-case basis, with the panel of the Board free to take into consideration whatever factors may be relevant and appropriate to that particular case. No single set of criteria will be or should be applicable to govern or restrict the Board's exercise of discretion on the issue of standing.

[49] This reconsideration panel is of the view that the first reconsideration panel may have overstated or elevated the significance of some of the factors identified in previous Board decisions and of those factors that it found to be appropriate and relevant in the particular case before it, by setting out such criteria in a manner that might suggest that future panels of the Board are obliged to follow them or that they will restrict a future panel's exercise of discretion in different circumstances.

[50] To that extent, this reconsideration panel disagrees with the statement of the first reconsideration panel set out in the first reconsideration decision at paragraph 37, and wishes to clarify and confirm that no single set of criteria will govern or restrict the very broad discretion that any future panel of the Board will have in determining issues of standing.

[51] Notwithstanding the above, this panel is of the view that the first reconsideration panel did not commit an error in its own evaluation of the facts and circumstances in the case before it and its decision constituted a reasonable and proper exercise of its discretion. As indicated, this panel believes that the first panel correctly stated the general approach to be taken in determining the issue of standing, it adopted that approach, and then went on to determine the matter, taking into account the legislative context, the nature of the proceedings and the relevant and appropriate factors, in exercising its discretion to reach the conclusion that it did. Accordingly, in this panel's view, the first reconsideration panel's decision did not constitute an error of law or policy casting serious doubt on its interpretation of the *Code* and this panel sees no reason to interfere with its ultimate finding.

agir dans toutes les circonstances dans lesquelles cette question peut se poser. Chaque décision à ce sujet doit être prise en fonction de chaque cas, le banc du Conseil étant libre de prendre en compte les facteurs qui peuvent être pertinents et appropriés dans une affaire. Il n'y a pas une seule et unique série de critères qui sera ou devrait être applicable pour régir ou limiter l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil à l'égard de la question de la qualité pour agir.

[49] Notre banc de révision est d'avis que le premier banc de révision peut avoir exagéré l'importance de certains des facteurs énoncés dans de précédentes décisions du Conseil ainsi que l'importance des facteurs qu'il a considérés comme appropriés et pertinents dans l'affaire dont il était saisi, en énonçant des critères d'une façon qui pourrait indiquer que les futurs bancs du Conseil seront obligés de les suivre ou que ces critères limiteront l'exercice, par un futur banc, de son pouvoir discrétionnaire dans des circonstances différentes.

[50] Dans cette mesure, notre banc de révision n'est pas d'accord avec ce que le premier banc de révision a affirmé au paragraphe 37 de la décision rendue dans le cadre du premier réexamen, et il tient à préciser qu'il n'y a pas une seule et unique série de critères qui régira ou limitera le très vaste pouvoir discrétionnaire d'un banc du Conseil de trancher à l'avenir la question de la qualité pour agir.

[51] Malgré ce qui précède, notre banc est d'avis que le premier banc de révision n'a pas commis d'erreur dans sa propre évaluation des faits et circonstances de l'affaire dont il était saisi et que sa décision représentait une manière raisonnable et appropriée d'exercer son pouvoir discrétionnaire. Comme nous l'avons mentionné, notre banc estime que le premier banc a correctement énoncé la démarche générale qu'il faut suivre pour trancher la question de la qualité pour agir, qu'il a adopté cette démarche et qu'il a ensuite tranché l'affaire en prenant en compte le contexte législatif, la nature de l'instance et les facteurs pertinents et appropriés, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, pour arriver à la conclusion à laquelle il est parvenu. Par conséquent, de l'avis du présent banc, la décision rendue au terme du premier réexamen ne contenait pas une erreur de droit ou de principe remettant véritablement en question son interprétation du *Code*, et il n'y a aucune raison d'intervenir à l'égard de la conclusion finale du premier banc de révision.

[52] The issue of seniority integration, particularly for the pilots, has been and continues to be the subject of great controversy and acrimony. It is evident from the first reconsideration panel's reasons that it was well aware of the existing instability within the pilot group and how divisive a force the seniority integration process had been, particularly since every step of the process had been challenged by one or other if not both of the affected bargaining agents. With that contextual background, the panel then considered how allowing a new challenge to the Keller award by two individual and competing pilot groups, in addition to those challenges already filed with the Board and in the Federal Court of Appeal by the two main parties to the seniority integration process, would promote industrial peace and stability or how it would add to the overall efficacy and fairness of the process in the circumstances.

[53] The panel also considered the requested remedy itself, both in terms of the scope of the Board's jurisdiction and authority to review an arbitral award and remedy any alleged defect in process or consequence, as well as the overall impact and relative benefit to be derived from any Board intervention in the independent arbitral process, at that point in time, in the circumstances.

[54] This reconsideration panel is of the view that these factors, which were considered by the first reconsideration panel, were appropriate and relevant factors to be taken into consideration in exercising its discretion to deny standing to the applicants to file another challenge to the Keller award in the circumstances of this very complex and lengthy dispute.

[55] To address the specific grounds raised by the applicants, the applicants take issue with the "majority rules" approach, suggesting that to adopt such approach was an inappropriate exercise of discretion. The applicants also object to the first reconsideration panel's application of the "compelling reasons" test as a standard for allowing a review of the Keller award. It is this panel's view that, in the context of the process under section 18.1 to attempt to resolve competing collective agreement rights, it is seldom possible to preserve all existing rights and there will always be certain compromises that must be made in order to accommodate and respect other conflicting existing rights. In such circumstances then, and as stated in *Joe*

[52] La question de l'intégration des listes d'ancienneté, notamment pour les pilotes, continue d'être l'objet de beaucoup de controverse et d'acrimonie. Il ressort des motifs du premier banc de révision que ce dernier était bien au courant de l'instabilité existant au sein du groupe des pilotes et qu'il savait bien à quel point le processus d'intégration des listes d'ancienneté avait été un facteur de division, surtout compte tenu du fait que toutes les étapes du processus avaient été contestées par l'un ou l'autre des agents négociateurs concernés, sinon par les deux. C'est dans ce contexte que le banc s'est ensuite demandé en quoi le fait de permettre une nouvelle contestation de la décision Keller, par deux groupes de pilotes concurrents, outre les contestations déjà déposées auprès du Conseil et de la Cour d'appel fédérale par les deux principales parties au processus d'intégration des listes d'ancienneté, servirait à promouvoir la stabilité et la paix industrielles et en quoi cela ajouterait d'une façon générale à l'efficacité et à l'équité du processus dans les circonstances.

[53] Le banc a également analysé la question proprement dite du redressement demandé, concernant d'une part la portée de la compétence et des pouvoirs du Conseil de réexaminer une décision arbitrale et de remédier à un défaut allégué du processus ou à une conséquence alléguée, et d'autre part l'incidence globale et l'avantage relatif d'une intervention du Conseil dans le processus arbitral indépendant, à ce stade-là, dans les circonstances.

[54] Notre banc de révision est d'avis que ces facteurs pris en considération par le premier banc de révision étaient appropriés et pertinents dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire que ce banc avait de ne pas accorder aux requérants qualité pour déposer une autre contestation de la décision Keller dans les circonstances de ce long et très complexe différend.

[55] Pour ce qui est des motifs particuliers qui sont invoqués par la partie requérante, celle-ci s'oppose à l'approche selon laquelle « la majorité l'emporte », affirmant qu'adopter une telle approche constitue un exercice inapproprié d'un pouvoir discrétionnaire. La partie requérante s'oppose aussi à l'application des « motifs impérieux » comme critère énoncé par le premier banc de révision pour déterminer s'il convient de permettre que soit réexaminée la décision Keller. Notre banc estime que dans le contexte du processus régi par l'article 18.1, pour chercher à concilier des droits de convention collective conflictuels, il est rarement possible de protéger tous les droits existants, et il y aura toujours des compromis qui devront être

Grasky et al., supra, (paragraph 38) such issues must be resolved from a broader rather than an individual perspective. In order to avoid a multiplicity of proceedings, but to allow the interests of all affected parties to be advanced, the parties to the process should be restricted to the affected employer and relevant bargaining agents.

[56] Further, and as also stated in *Joe Grasky et al., supra*, only if there are compelling circumstances and strong reasons to question the fairness of the section 18.1 process, will it be appropriate to allow individual employees who have been denied their rights under the collective agreement to challenge the process and to allow matters to be effectively resolved. In *Joe Grasky et al., supra*, the procedure referred to for challenging the section 18.1 process was the filing of a section 37 complaint alleging a breach of the union's duty of fair representation. However, the principle applies equally to the exercise of discretion in determining whether to grant standing to individuals or groups of employees who are not parties to the section 18.1 process.

[57] In this panel's view, the first reconsideration panel correctly took into account this legislative preference for restricting the parties to section 18.1 proceedings to the employer and bargaining agents, absent compelling circumstances or strong reasons to question the fairness of the process, when deciding how to exercise its discretion in the circumstances.

[58] The applicants also assert that in any event, their case was compelling indeed. In their view, the specific interests of the various pilot groups were so different that the bargaining agent was not able to adequately and fairly represent them in the existing section 18.1 process. The first reconsideration panel fully addressed this issue. First, it is evident from its reasons that the first reconsideration panel balanced the potential merits of the applicants' specific concerns against the potential for significantly increasing industrial instability by allowing separate pilot groups, which were not parties to the process, to commence another but separate proceeding to challenge the award and concluded it was

faits pour tenir compte d'autres droits existants conflictuels et faire en sorte qu'ils soient respectés. Dans de telles circonstances, donc, comme l'indique l'affaire *Joe Grasky et autres*, précitée (paragraphe 38), de telles questions doivent être résolues d'un point de vue plus vaste que du point de vue individuel. Pour éviter une multiplicité d'instances tout en permettant la promotion des intérêts de tous les intéressés, les parties au processus doivent se limiter à l'employeur concerné et aux agents négociateurs visés.

[56] De plus, et comme c'est également indiqué dans l'affaire *Joe Grasky et autres*, précitée, ce n'est que sur le fondement de circonstances convaincantes et de fortes raisons justifiant que l'on mette en doute l'équité du processus prévu à l'article 18.1 qu'il sera approprié de permettre que des employés particuliers s'étant vu nier leurs droits selon la convention collective contestent le processus et de permettre que les questions soient résolues efficacement. Dans *Joe Grasky et autres*, précitée, la procédure mentionnée pour contester le processus prévu à l'article 18.1 était le dépôt d'une plainte, fondée sur l'article 37, alléguant violation du devoir de représentation juste du syndicat. Cependant, ce principe s'applique aussi à l'exercice du pouvoir discrétionnaire de déterminer s'il convient d'accorder la qualité pour agir à des particuliers ou groupes d'employés qui ne sont pas des parties au processus régi par l'article 18.1.

[57] De l'avis de notre banc, lorsqu'il a dû déterminer comment il exercerait son pouvoir discrétionnaire dans les circonstances, le premier banc de révision a à juste titre pris en compte cette préférence législative de limiter les parties à une instance fondée sur l'article 18.1 à l'employeur et aux agents négociateurs, en l'absence de circonstances convaincantes ou de fortes raisons justifiant que l'on mette en doute l'équité du processus.

[58] Les requérants affirment aussi que, de toute manière, il y avait en fait des circonstances convaincantes dans leur cas. Selon eux, les intérêts particuliers des divers groupes de pilotes étaient si différents que l'agent négociateur était incapable de les représenter de façon juste et adéquate dans le processus prévu à l'article 18.1 alors en cours. Le premier banc de révision a pleinement traité de cette question. Tout d'abord, il ressort des motifs du premier banc de révision que ce dernier a comparé le bien-fondé potentiel des préoccupations particulières des requérants avec la possibilité qu'il y ait une augmentation importante de l'instabilité industrielle si

a factor that weighed against granting standing in the circumstances.

[59] Further, the panel indicated that it believed the process was not yet complete and the different employee groups still had some recourse, through the merger committees, to address their specific concerns within the existing seniority integration process governed by the Keller arbitration panel, and that such steps should be taken before applying to the Board to commence another proceeding. It thus directed the individuals back to the merger committees and/or bargaining agents to have their issues resolved within the existing process, and subject to the limited review process already envisaged at that time by *Air Canada* (236), *supra*.

[60] This panel also finds that, contrary to the assertion of the applicants, the scope of the Board's review power is relevant to the issue of standing in these circumstances. There were already existing challenges to the Keller award and to the Board's jurisdiction to review the award, which, at the time of the first reconsideration panel's decision, were not yet determined. The Board's decision in *Air Canada* (LD 925), *supra*, which remitted the matter of ACPA's application to review the Keller award to the limited review process contemplated by *Air Canada* (236), *supra*, expressly confirmed that the limited review process would include consideration of the final and binding nature of the Keller arbitration protocol, and the extent of the Board's reserved jurisdiction to determine any outstanding matters. This panel finds that it was not inappropriate for the first reconsideration panel to consider whether it would be in the best interests of labour relations and for all concerned to allow yet another proceeding to commence when the potential for any remedy or resolution from that proceeding was already questionable and the same issue as to jurisdiction would first have to be determined.

[61] With respect to the allegation that certain facts were inaccurate or misleading, this reconsideration panel is of the view that such an allegation is not a

des groupes de pilotes distincts, qui n'étaient pas des parties au processus, étaient autorisés à introduire une autre instance, mais distincte, pour contester la décision arbitrale; le premier banc a conclu que c'était un facteur qui, dans les circonstances, militait contre la décision d'accorder qualité pour agir.

[59] En outre, le banc a déclaré qu'il estimait que le processus n'était pas encore complet et que les différents groupes d'employés disposaient encore de moyens, par l'intermédiaire des comités de fusion, de faire connaître leurs préoccupations particulières dans le cadre du processus existant d'intégration des listes d'ancienneté régi par le banc d'arbitrage Keller, et qu'ils devaient se prévaloir de ces moyens avant de s'adresser au Conseil pour engager une autre procédure. Le banc a donc renvoyé ces particuliers aux comités de fusion et agents négociateurs pour que leurs problèmes soient résolus dans le cadre du processus existant et sous réserve du processus de réexamen limité déjà prévu à cette époque dans la décision *Air Canada* (236), précitée.

[60] Notre banc conclut aussi que, contrairement à la prétention des requérants, la portée du pouvoir de réexamen du Conseil est pertinente dans les circonstances relativement à la question de la qualité pour agir. Il y avait déjà des contestations de la décision Keller et de la compétence du Conseil pour réexaminer ladite décision sur lesquelles il n'avait pas encore été statué à l'époque de la décision rendue par le premier banc de révision. La décision du Conseil dans *Air Canada* (LD 925), précitée, qui a renvoyé la question de la demande de l'APAC visant le réexamen de la décision Keller au processus de réexamen limité prévu dans *Air Canada* (236), précitée, a expressément confirmé que le processus de réexamen limité inclurait la prise en compte du caractère définitif et exécutoire du protocole d'arbitrage Keller, ainsi que de l'étendue de la compétence que le Conseil s'est réservée pour statuer sur les questions non réglées. Notre banc conclut que le premier banc de révision n'a pas agi de manière inappropriée lorsqu'il a analysé si c'était dans l'intérêt supérieur des relations du travail et de tous les intéressés de permettre que soit introduite une autre instance alors que la possibilité qu'une telle instance donne lieu à un redressement ou à une solution était déjà douteuse et qu'il fallait d'abord trancher la même question concernant la compétence.

[61] En ce qui a trait à l'allégation selon laquelle certains faits étaient inexacts ou trompeurs, notre banc de révision estime qu'une telle allégation n'est pas un

proper subject for review by this panel, nor would such a review impact the determination of the issue of standing, in any event. These facts merely described the background to the merits of the dispute, which was never determined by the first reconsideration panel, since it declined to grant standing to the applicants to proceed with the application and dismissed the application at the outset.

[62] Based on the above, this panel finds there was no inappropriate exercise of discretion by the first reconsideration panel in determining the issue of standing amounting to an error of law or policy casting serious doubt upon its interpretation of the *Code*. As such, this application for reconsideration is dismissed.

[63] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada, [2003] CIRB no. 236; and 105 CLRBR (2d) 103

Air Canada, [2004] CIRB no. 263; and 115 CLRBR (2d) 1

Air Canada, October 7, 2003 (CIRB LD 925)

Air Canada, December 14, 2004 (CIRB LD 1170)

Air Canada, June 16, 2005 (CIRB LD 1269)

Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn., [2003] 4 F.C. 162 (C.A.)

Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn. (2005), 140 L.A.C. (4th) 1 (Dawson)

Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al. (2005), 330 N.R. 331 (F.C.A., no. A-106-04)

Brown Côté (Diane) et al. group, [2002] CIRB no. 174

Grasky (Joe) et al., [2001] CIRB no. 115

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Robertson (Alex) et al. and Clegg (J.M.) et al., [2004] CIRB no. 260; and 112 CLRBR (2d) 148

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

sujet qu'il doit réexaminer et que, de toute manière, un tel réexamen n'influencerait pas la décision sur la question de la qualité pour agir. Ces faits décrivaient simplement le contexte relatif au bien-fondé du différend, qui n'a jamais été déterminé par le premier banc de révision, car ce dernier n'a pas voulu accorder aux requérants qualité pour aller de l'avant à l'égard de la demande et il a rejeté celle-ci dès le début.

[62] Se fondant sur ce qui précède, notre banc conclut que la manière dont le premier banc de révision a exercé son pouvoir discrétionnaire en tranchant la question de la qualité pour agir ne constituait pas une erreur de droit ou de principe remettant véritablement en question son interprétation du *Code*. Ainsi, la présente demande de réexamen est rejetée.

[63] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada, [2003] CCRI n° 236; et 105 CLRBR (2d) 103

Air Canada, [2004] CCRI n° 263; et 115 CLRBR (2d) 1

Air Canada, 7 octobre 2003 (CCRI LD 925)

Air Canada, 14 décembre 2004 (CCRI LD 1170)

Air Canada, 16 juin 2005 (CCRI LD 1269)

Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn. (2005), 140 L.A.C. (4th) 1 (Dawson)

Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al. (2005), 330 N.R. 331 (C.A.F., dossier n° A-106-04)

Assoc. des pilotes d'Air Canada c. Assoc. des pilotes de lignes aériennes, [2003] 4 C.F. 162 (C.A.)

Grasky (Joe) et autres, [2001] CCRI n° 115

Groupe Brown (Diane) Côté et autres, [2002] CCRI n° 174

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Robertson (Alex) et autres et Clegg (J.M.) et autres, [2004] CCRI n° 260; et 112 CLRBR (2d) 148

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(l.1), 16.1; 18, 18.1; 22

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16(l.1), 16.1; 18, 18.1; 22

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

1

Vol. 8-06

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Reasons for decision

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),

applicant,
and

Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.,

employer,
and

International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353; Millwrights Regional Council of Ontario, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America and its local, Millwrights and Machine Erectors, Local 2309,

intervenors.

CITED AS: Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.

Board File: 24909-C

Decision no. 344
January 26, 2006

Application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Application for certification - Continuity of bargaining rights - Effect of collective agreements - Voluntary recognition - Transfer into federal jurisdiction - Section 44(3) - Application for certification for a group of employees working in the employer's airport services division - Two unions object to the application and contend, in part, that they hold bargaining rights for the employees in question and that they should therefore not be included in the bargaining unit proposed by the applicant union - The Board determined that the provincial collective agreements, which concerned millwrights and electricians employed in the construction business, do not apply to millwrights and electricians employed in the newly formed, federally regulated, non-construction business - A collective agreement will not automatically extend to all jurisdictions, and will be presumed to apply only in its own jurisdiction, unless there is express language or other evidence to show that the parties intended it to have such extra-jurisdictional application - In this case, there are no express provisions or any language in

Motifs de décision

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),

requérant,
et

Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.,

employeur,
et

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 353; Millwrights Regional Council of Ontario, Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique et sa section locale, Millwrights and Machine Erectors, section locale 2309,

intervenants.

CITÉ: Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.

Dossier du Conseil: 24909-C

Décision n° 344
le 26 janvier 2006

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Demande d'accréditation - Maintien des droits de négociation - Effet des conventions collectives - Reconnaissance volontaire - Transfert à la compétence fédérale - Paragraphe 44(3) - Demande d'accréditation d'un groupe d'employés travaillant dans une division distincte de l'employeur assurant des services aéroportuaires - Deux syndicats contestent la demande au motif, notamment, qu'ils détiennent des droits de négociation relativement aux employés en question et que ceux-ci ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation proposée par le syndicat requérant - Le Conseil a statué que les conventions collectives provinciales régissant les mécaniciens de chantier et les électriciens employés par l'entreprise de construction ne s'appliquent pas aux mécaniciens de chantier et aux électriciens employés par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale non liée à la construction - Les conventions collectives ne s'appliquent pas d'office dans toutes les sphères de compétence; on tient d'ailleurs pour acquis qu'elles s'appliquent uniquement à la sphère de compétence qui leur est propre, à moins

either of the collective agreements which would indicate that the agreements are to apply in the federal jurisdiction or anywhere outside of Ontario, nor has the Board found any other evidence that the parties intended the agreements to apply in the federal jurisdiction or that they have in the past applied the terms of the agreements to projects or undertakings falling under federal jurisdiction - **This case is distinguishable from other situations in which the Board applied the voluntary recognition principles where an existing provincial certification was deemed invalid only because of a determination that the employer's business to which the bargaining rights attached, properly fell under federal rather than provincial jurisdiction** - In this case, the employer's construction business properly fell under provincial jurisdiction and, in addition to that existing provincial business, a new and different business commenced in the federal jurisdiction to which there is no current ongoing bargaining relationship or existing collective agreement between the parties - The two unions in effect seek to extend the existing relationship and extend the scope of the existing collective agreements to the new operation commenced and operating in the federal jurisdiction - The new business had in no way eliminated, eroded or even threatened the existing bargaining rights of the two unions associated with the provincial aspect of the employer's business and there are no established bargaining rights associated with the new federal business that are to be protected or preserved by application of section 44(3) of the *Code* - There has been no "movement" of an undertaking from one jurisdiction to the other - The provincial business remains provincial and a new federal business has been created - The Board is not convinced that the present situation is one where section 44(3) is intended to apply - The Board concluded that the collective agreements in question do not apply in the federal jurisdiction.

qu'il existe une disposition explicite ou une autre indication que les parties voulaient qu'il en soit autrement - Dans l'affaire qui nous occupe, aucune disposition ni aucun libellé n'indique expressément que les conventions collectives doivent s'appliquer aux entreprises relevant de la compétence fédérale ou à l'extérieur de l'Ontario non plus qu'aucun élément de preuve supplémentaire n'a été présenté au Conseil pour établir que les parties voulaient que les conventions collectives s'appliquent aux entreprises relevant de la compétence fédérale ou qu'elles les ont jadis appliquées à des entreprises de compétence fédérale - **Les faits de l'espèce diffèrent à tous égards des situations dans lesquelles le Conseil a appliqué les principes relatifs à la reconnaissance volontaire, alors que le certificat d'accréditation provincial en vigueur était réputé invalide simplement parce qu'il avait été déterminé que l'entreprise de l'employeur à laquelle les droits de négociation étaient rattachés relevait à bon droit de la compétence fédérale plutôt que de la compétence provinciale** - En l'instance, l'entreprise de construction de l'employeur relève à bon droit de la compétence provinciale et, en plus de l'entreprise actuelle, il existe désormais une nouvelle entreprise différente établie sous le régime des lois fédérales; or aucune relation de négociation collective ni aucune convention collective ne lient les parties relativement à cette entreprise - Les deux syndicats cherchent effectivement à étendre la relation de négociation actuelle et le champ d'application de la convention collective en vigueur à la nouvelle entreprise créée et exploitée sous le régime des lois fédérales - La nouvelle entreprise n'a d'aucune manière éliminé, érodé ou même menacé les droits de négociation actuels des deux syndicats rattachés à l'élément provincial de l'entreprise de l'employeur; le Conseil estime de plus qu'il n'y a aucuns droits de négociation rattachés à la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale qui nécessitent une protection en vertu du paragraphe 44(3) du *Code* - Il n'y a eu aucun «mouvement» d'une compétence à l'autre - L'entreprise provinciale continue de relever de la compétence provinciale et une nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale a été créée - Le Conseil n'est pas convaincu que la situation justifie l'application du paragraphe 44(3) - Le Conseil a conclu que les conventions collectives en cause ne s'appliquent pas à l'entreprise relevant de la compétence fédérale.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held on May 17 and 18, 2005, at Toronto, Ontario.

Appearances

Mr. Anthony F. Dale, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);

Ms. Leslie Leroux, for Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.;

Mr. Ron Lebi, for the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353;

Mr. Denis W. Ellickson, for Millwrights Regional Council of Ontario, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America and its local, Millwrights and Machine Erectors, Local 2309.

I - Nature of the Application and Background

[1] This matter arose in the context of an application filed on March 1, 2005, by the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (CAW) (the applicant), pursuant to section 24 of the *Code* for the certification of a unit of employees of Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd. (Webb or the employer). The unit applied for covers a group of employees working in a separate division of Webb, named Webb Airport Services Canada, a Division of Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd. (Webb Airport Services), which operates out of Lester B. Pearson International Airport (Pearson International Airport) in Toronto. The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353 (IBEW) and the Millwrights and Machine Erectors, Local 2309 (Millwrights) object to the application and contend, in part, that they hold bargaining rights for the employees in question and that they should therefore not be included in the bargaining unit proposed by the CAW. In order to place the application in context, it is necessary to briefly describe the work performed by Webb and the nature of the relationship between Webb and the Greater Toronto Airport Authority (GTAA).

Le Conseil se composait de M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Toronto (Ontario) les 17 et 18 mai 2005.

Ont comparu

M^e Anthony F. Dale, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

M^e Leslie Leroux, pour Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.;

M^e Ron Lebi, pour la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 353;

M^e Denis W. Ellickson, pour le Millwrights Regional Council of Ontario, Fraternité des charpentiers et menuisiers d'Amérique et sa section locale, Millwrights and Machine Erectors, section locale 2309.

I - Nature de la demande et contexte

[1] L'affaire en instance découle d'une demande présentée le 1^{er} mars 2005 par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (le TCA) (le requérant) en vertu de l'article 24 du *Code* en vue de l'accréditation d'une unité d'employés de Jervis B. Webb Company of Canada Ltd. (Webb ou l'employeur). L'unité en cause englobe un groupe d'employés travaillant dans une division distincte de Webb, à savoir Webb Airport Services Canada, une division de Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd. (Webb Airport Services), qui exerce ses activités à l'Aéroport international Lester B. Pearson (l'aéroport international Pearson) à Toronto. La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 353 (la FIOE) et les Millwrights and Machine Erectors, section locale 2309 (les Millwrights) contestent la demande au motif, notamment, qu'ils détiennent des droits de négociation relativement aux employés en question et que ceux-ci ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation proposée par le TCA. Afin de situer la demande dans son contexte, il convient de décrire rapidement le travail exécuté par Webb et la nature de la relation qui existe entre l'employeur et la Greater Toronto Airport Authority (la GTAA).

A - The Construction Projects at Pearson International Airport

[2] Webb's primary business is the manufacture and installation of material handling systems. It is generally considered to be provincially regulated with its labour relations falling under provincial jurisdiction.

[3] Webb was contracted by the GTAA to design, fabricate and install the Stage I inbound and outbound baggage handling system for the new Terminal 1 of Pearson International Airport. Webb has also been contracted to install the Stage II system at Terminal 1.

[4] The work under this contract has been performed by Webb in accordance with its provincial (Ontario) labour relations obligations. Webb is bound, whether directly or indirectly, to the provincial collective agreements entered into with the IBEW and the Millwrights, and has applied the terms of the respective collective agreements to the millwrights and electricians employed on this project. There is no dispute that the IBEW and the Millwrights collective agreements applied to the electricians and millwrights employed for the **installation** of the baggage handling system at Pearson International Airport under both the Stage I and Stage II contracts.

[5] In or on about April 2004, the construction/installation work of Stage I of the new baggage handling system was completed (with the exception of some minor deficiencies) and was accordingly turned over to the GTAA to be put into operation. The installation of Stage II of the new system is ongoing and expected to be completed in January 2007.

B - Creation of Webb Airport Services

[6] Whereas Webb had previously been involved in the installation of the baggage handling system, in approximately 2000, it was awarded the contract to **operate** the new system at Terminal 1. In order to perform this contract, Webb created Webb Airport Services as a new division of the company. Webb Airport Services currently operates under this contract and functions entirely out of Pearson International Airport. To fulfill its obligations under the contract with the GTAA, Webb Airport Services must be staffed 24 hours per day, 7 days per week. Webb Airport Services has hired a workforce consisting of

A - Les projets de construction à l'aéroport international Pearson

[2] Webb exploite principalement une entreprise de fabrication et d'installation de dispositifs de manutention de matériel. L'entreprise est généralement assujettie à la réglementation provinciale et ses relations de travail relèvent de la compétence provinciale.

[3] Webb a obtenu un contrat de la GTAA pour concevoir, fabriquer et installer le premier volet du dispositif de manutention des bagages dans les deux sens du nouveau terminal 1 de l'aéroport international Pearson. L'employeur a ensuite obtenu un contrat pour l'installation du deuxième volet.

[4] Les travaux prévus par le contrat ont été exécutés par Webb en conformité avec ses obligations provinciales (Ontario) en matière de relations du travail. Webb est liée, directement ou indirectement, par les conventions collectives provinciales conclues avec la FIOE et les Millwrights et en a appliqué les dispositions aux mécaniciens de chantier [millwrights] et aux électriciens affectés au projet. Il est acquis que les conventions collectives de la FIOE et des Millwrights s'appliquaient aux électriciens et aux mécaniciens de chantier employés pour l'**installation** du dispositif de manutention des bagages à l'aéroport international Pearson dans le cadre des deux contrats (premier et deuxième volets).

[5] La fabrication/l'installation du premier volet du nouveau dispositif de manutention des bagages a été achevée aux environs d'avril 2004 (sauf pour certains défauts mineurs à corriger) et le dispositif a été remis à la GTAA. L'installation du deuxième volet du nouveau dispositif est en cours et devrait être achevée en janvier 2007.

B - Création de Webb Airport Services

[6] Après avoir mené à bien l'installation du dispositif de manutention des bagages, en 2000 environ, Webb a obtenu le contrat d'en **assurer le bon fonctionnement** au terminal 1. À cette fin, l'employeur a créé une nouvelle division, en l'occurrence Webb Airport Services, laquelle est actuellement régie par ce contrat et exerce exclusivement ses activités à l'aéroport international Pearson. Pour s'acquitter de ses obligations en vertu du contrat avec la GTAA, Webb Airport Services doit assurer des services 24 heures sur 24, sept jours sur sept. L'effectif est composé d'une centaine d'employés embauchés uniquement pour

approximately 100 employees, who are engaged to work exclusively under the contract to operate and maintain the baggage handling system.

[7] One of the several classifications of employees hired by Webb Airport Services is that of baggage handling technician (BHT). BHTs are required, among other things, to provide any necessary mechanical and electrical work on the system to ensure that the system continues to operate in accordance with the required standards under the contract. The BHTs currently employed by Webb Airport Services hold trade qualifications as journeymen millwrights and electricians. However, they are non-union employees and were neither supplied nor paid in accordance with the terms of the provincial IBEW and Millwrights collective agreements.

[8] The IBEW and the Millwrights object to Webb using non-union employees to perform the work at Pearson International Airport and, as noted at the outset, assert that they are performing bargaining unit work covered by their respective collective agreements and, as such, should not be included in the proposed bargaining unit.

C - Grievance Arbitration

[9] Prior to the CAW filing its certification application, the IBEW and the Millwrights had filed grievances against Webb alleging violation of their respective collective agreements by using non-union employees to perform the work at Pearson International Airport. The matter was first referred to the Ontario Labour Relations Board (OLRB). Webb took the position that the work it performed was covered by federal jurisdiction and that the collective agreements did not apply. The unions then filed a request to the federal Minister of Labour to appoint an arbitrator. On December 15, 2004, Mr. Richard MacDowell was appointed as arbitrator to hear the grievances. The grievances were heard on March 1, 2005, and after considering the parties' submissions, the arbitrator determined that it was more appropriate for this Board to determine the matters in dispute. He concluded:

assurer l'entretien et le bon fonctionnement du dispositif de manutention des bagages.

[7] Au nombre des divers groupes d'employés embauchés par Webb Airport Services figurent les techniciens - manutention des bagages (TMB), dont les tâches consistent notamment à fournir le soutien mécanique et technique nécessaire pour assurer le bon fonctionnement du dispositif conformément aux modalités du contrat. Les TMB actuellement employés par Webb Airport Services détiennent les titres de compagnon mécanicien de chantier et électricien, mais ils ne sont pas syndiqués, ni n'ont été embauchés ou ne sont rémunérés en vertu des modalités des conventions collectives provinciales de la FIOE et des Millwrights.

[8] La FIOE et les Millwrights s'opposent à ce que Webb fasse appel à des travailleurs non syndiqués à l'aéroport international Pearson. Ils estiment, ainsi qu'ils l'ont indiqué d'entrée de jeu, que ces travailleurs accomplissent du travail de l'unité de négociation régi par leur convention collective respective et, partant, qu'ils ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation proposée.

C - Arbitrage des griefs

[9] Avant que le TCA présente sa demande d'accréditation, la FIOE et les Millwrights avaient présenté des griefs dans lesquels ils alléguaient que Webb avait contrevenu à leur convention collective respective en faisant appel à des employés non syndiqués à l'aéroport international Pearson. L'affaire a d'abord été renvoyée à la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO). Webb a fait valoir que le travail accompli relevait de la compétence fédérale et que les conventions collectives ne s'appliquaient pas. Les syndicats ont ensuite présenté une demande au ministre du Travail fédéral en vue de la nomination d'un arbitre. Le 15 décembre 2004, M. Richard MacDowell a été désigné comme arbitre pour instruire les griefs. L'audience a eu lieu le 1^{er} mars 2005; après avoir pris en considération les observations des parties, l'arbitre a déterminé que l'affaire était davantage du ressort du Conseil et a conclu en ces termes:

... I defer to the CIRB the question of the operation of any collective agreements in the federal jurisdiction, and the potential application of such agreements to the tradesmen currently employed by Webb at Pearson International Airport.

... Je renvoie au CCRI la question de l'application des conventions collectives aux entreprises relevant de la compétence fédérale et leur application possible aux hommes de métier actuellement employés par Webb à l'aéroport international Pearson.

(traduction)

II - Issues

[10] On May 2, 2005, following a case management teleconference with the parties, the Board granted full intervenor status to the IBEW and the Millwrights to make submissions concerning the certification application and the impact of the arbitrator's decision to defer the matter to this Board, pursuant to section 65 of the *Code*. During the teleconference, the parties agreed that the preliminary issues to be determined by the Board were as follows:

(1) Do the provincial collective agreements concerning the millwrights and electricians employed in construction also apply to millwrights and electricians employed in the newly formed, federally regulated, non-construction business?

(2) Does section 44(3) of the *Code* preserve the bargaining rights and collective agreements of the millwrights and electricians automatically?

[11] On May 17 and 18, 2005, the Board heard the parties' submissions on the two preliminary issues. Following a thorough review and consideration of both oral and written submissions, the documentary material filed and the applicable provisions of the *Code*, the Board, as a means of expediting the process, issued a bottom-line decision on June 17, 2005, to inform the parties of the Board's disposition of the preliminary issues (*Jervis B. Webb Co. of Canada Ltd.*, June 17, 2005 (CIRB LD 1272)). The Board determined that:

1. The provincial collective agreements concerning the millwrights and electricians employed in construction do not apply to millwrights and electricians employed in the newly formed, federally regulated, non-construction business.

2. Section 44(3) does not preserve the bargaining rights and collective agreements of the millwrights and electricians.

(page 4)

II - Questions en litige

[10] À l'issue d'une téléconférence préparatoire avec les parties qui s'est tenue le 2 mai 2005, le Conseil a accordé qualité d'intervenant à part entière à la FIOE et aux Millwrights afin qu'ils puissent présenter des observations au sujet de la demande d'accréditation et de l'incidence de la décision de l'arbitre de renvoyer l'affaire au Conseil, en vertu de l'article 65 du *Code*. À cette occasion, les parties ont convenu que les questions préliminaires à trancher étaient les suivantes:

(1) Les conventions collectives provinciales régissant les mécaniciens de chantier et les électriciens employés par l'entreprise de construction s'appliquent-elles aussi aux mécaniciens de chantier et aux électriciens employés par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale non liée à la construction?

(2) Le paragraphe 44(3) du *Code* protège-t-il d'office les droits de négociation et les conventions collectives des mécaniciens de chantier et des électriciens?

[11] Le Conseil a entendu les observations des parties sur les deux questions préliminaires les 17 et 18 mai 2005. Au terme d'un examen attentif des observations écrites et orales, de la preuve documentaire et des dispositions applicables du *Code*, le Conseil, dans le but d'accélérer le processus, a rendu une décision sommaire le 17 mai 2005 pour informer les parties de sa décision sur les deux questions préliminaires (*Jervis B. Webb Co. of Canada Ltd.*, 17 juin 2005 (CCRI LD 1272)), comme suit:

1. Les conventions collectives provinciales régissant les mécaniciens de chantier et les électriciens employés par l'entreprise de construction ne s'appliquent pas aux mécaniciens de chantier et aux électriciens employés par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale non liée à la construction.

2. Le paragraphe 44(3) ne protège pas d'office les droits de négociation et les conventions collectives des mécaniciens de chantier et des électriciens.

(page 4; traduction)

[12] What follows are the Board's reasons for this decision.

III - Position of the Parties

A - The IBEW

[13] The IBEW submits that Webb is bound to the IBEW collective agreement (the principal agreement) with respect to any journeymen and apprentice electricians employed by Webb anywhere in the province of Ontario; this includes the BHTs employed by Webb Airport Services, currently engaged as journeymen electricians at Pearson International Airport in Toronto.

[14] It submits that the principal agreement covers not only construction industry work but also maintenance and operational work as defined in the agreement itself. Of the 16 BHTs currently engaged in the operations at Pearson International Airport, eight are journeymen electricians performing necessary and ongoing electrical work on the baggage handling system to ensure its continued operation. According to the IBEW, those employees are therefore performing "bargaining unit work" within the meaning of the principal agreement.

[15] The IBEW states that the principal agreement applies on a province-wide basis with respect to electrical work as defined in the agreement. The IBEW argues that the agreement is binding on either provincially-regulated or federally-regulated work performed within Ontario, for at least 3 reasons.

[16] First, the IBEW submits that there is no such thing as a "federal" or "provincial" collective agreement. Nothing in the principal agreement purports to limit its application to labour relations falling exclusively under provincial jurisdiction. Therefore, the agreement is binding without regard to jurisdiction.

[17] Secondly, the IBEW submits that a collective agreement negotiated under a provincial law also constitutes a voluntarily recognized agreement under federal jurisdiction.

[18] Finally, the IBEW relies on section 44(3) of the *Code* to argue that while Webb's operations are generally regulated provincially for labour relations purposes, a part of Webb's business has become

[12] Les motifs de cette décision sont exposés ci-après.

III - Position des parties

A - La FIOE

[13] La FIOE estime que Webb est liée par la convention collective de la FIOE (la convention principale) pour ce qui touche les compagnons et apprentis électriciens employés n'importe où dans la province de l'Ontario, y compris les TMB employés par Webb Airport Services qui travaillent actuellement comme compagnons électriciens à l'aéroport international Pearson de Toronto.

[14] La FIOE soutient que la convention principale s'applique non seulement aux travaux de construction mais également aux tâches opérationnelles et d'entretien définies dans la convention elle-même. Huit des 16 TMB actuellement employés à l'aéroport international Pearson sont des compagnons électriciens exécutant des travaux d'électricité courants et nécessaires au bon fonctionnement continu du dispositif de manutention des bagages. La FIOE estime que ces employés accomplissent du «travail de l'unité de négociation» au sens de la convention principale.

[15] La FIOE affirme que la convention principale s'applique à l'échelle provinciale pour ce qui touche les travaux d'électricité qui y sont définis. La convention régit le travail relevant de la compétence provinciale ou fédérale en Ontario, pour trois raisons au moins.

[16] En premier lieu, la FIOE indique qu'il n'existe rien de tel qu'une convention collective «fédérale» ou «provinciale». Aucune disposition de la convention principale ne prétend limiter son application aux relations du travail relevant exclusivement de la compétence provinciale. Il s'ensuit que la convention collective a force obligatoire sans égard au territoire de compétence.

[17] En deuxième lieu, la FIOE avance qu'une convention collective négociée en vertu des lois provinciales constitue également une convention volontairement reconnue en vertu des lois fédérales.

[18] En dernier lieu, la FIOE s'appuie sur le paragraphe 44(3) du *Code* pour faire valoir que même si les activités de Webb relèvent généralement de la compétence provinciale aux fins des relations du

involved in a change of activity, which has rendered it a federal undertaking. The IBEW submits that, in accordance with section 44(3)(c) of the *Code*, where an otherwise provincial business performs certain work that is integral to a federal work or undertaking, the collective agreement applicable to the provincial business follows that work into the federal jurisdiction. This is intended to preserve established bargaining rights and to protect against their elimination due simply to a change of activity that leads to a change in jurisdiction.

[19] Moreover, for Webb to maintain that its operation at Pearson International Airport is not a “change in activity” but is a “new activity,” is to raise a distinction without a difference, as the *Code* now recognizes that the division of powers between the federal and provincial governments should not defeat bargaining rights. When an enterprise moves from provincial to federal jurisdiction, collective bargaining rights should be preserved, whether or not this is as a result of a sale of business or transfer.

[20] Consequently, the IBEW requests that the Board answer both questions in the affirmative and declare that the principal agreement applies to Webb’s federally regulated non-construction business and that section 44(3) preserves the IBEW’s bargaining rights and the collective agreement automatically.

B - The Millwrights

[21] In addition to generally supporting the arguments of the IBEW, the Millwrights assert bargaining rights for all journeymen and apprentice millwrights employed by Webb and/or Webb Airport Services and performing work as millwrights. Similar to the IBEW, they submit that there is no distinction in law between federal and provincial collective agreements. According to the Millwrights, Webb and/or Webb Airport Services are bound to the Millwrights collective agreement and therefore, the only question to be determined is whether the work being performed is work that is covered by the scope of the collective agreement. It is the Millwrights’ position that there are employees (BHTs) that are performing such work and that, accordingly, the terms of the collective agreement should apply.

travail, un élément de l’entreprise a fait l’objet de changements opérationnels, ce qui lui confère qualité d’entreprise relevant de la compétence fédérale. En vertu de l’alinéa 44(3)c) du *Code*, lorsqu’une entreprise relevant par ailleurs de la compétence provinciale exécute du travail considéré comme faisant partie intégrante d’une entreprise de compétence fédérale, la convention collective applicable à l’entreprise provinciale s’applique aussi au travail exécuté par la nouvelle entreprise de compétence fédérale. Cette disposition a pour but de préserver les droits de négociation établis et d’en prévenir l’abolition du simple fait de changements opérationnels donnant ouverture à un changement de compétence.

[19] En outre, l’argument de Webb selon lequel les activités de l’entreprise à l’aéroport international Pearson ne constituent pas des «changements opérationnels», mais une «nouvelle activité» n’est autre qu’une distinction vide de sens, car le *Code* reconnaît désormais que la répartition des pouvoirs entre les gouvernements fédéral et provinciaux ne devrait pas faire échec aux droits de négociation. Lorsqu’une entreprise provinciale devient régie par les lois fédérales, les droits de négociation des syndicats devraient être protégés, qu’il y ait ou non vente ou transfert d’entreprise.

[20] Par conséquent, la FIOE demande au Conseil de répondre par l’affirmative aux deux questions et de déclarer que la convention principale s’applique à l’entreprise relevant de la compétence fédérale de Webb non liée à la construction et que le paragraphe 44(3) protège d’office les droits de négociation et la convention collective de la FIOE.

B - Les Millwrights

[21] En plus de souscrire généralement aux arguments de la FIOE, les Millwrights revendiquent les droits de négociation de tous les compagnons et apprentis mécaniciens de chantier employés comme mécaniciens de chantier par Webb ou Webb Airport Services. À l’instar de la FIOE, ils font valoir qu’il n’existe aucune distinction, en droit, entre des conventions collectives fédérales et des conventions collectives provinciales et que Webb ou Webb Airport Services sont liées par la convention collective des Millwrights. Il s’agit donc uniquement de déterminer si le champ d’application de la convention collective s’étend au travail accompli. Les Millwrights avancent qu’il y a des employés (les TMB) qui accomplissent du travail de l’unité et qu’ils devraient donc être régis par la convention collective.

C - The CAW

[22] The CAW acknowledges that the Millwrights and the IBEW have a collective bargaining relationship with the employer in respect of its construction industry business in Ontario, and that the employer is bound to one or more collective agreements with respect to that business. The CAW also accepts that the installation of the baggage handling system at Terminal 1, being construction work, was carried out by members of the Millwrights and the IBEW.

[23] The CAW takes the position that the employer's baggage handling business, which is the subject of its certification application, is not the same business as the employer's construction industry business with respect to which the Millwrights and the IBEW have bargaining rights. It submits that the existing bargaining rights of the Millwrights and the IBEW do not extend to the operation of the baggage handling business and that their respective collective agreements do not apply to those employees engaged in the baggage handling business. Therefore, in its view, all such employees are unrepresented.

[24] The CAW further submits that section 44(3) of the *Code* is not relevant or applicable in these circumstances since no part of the employer's provincial construction industry business has been transferred to the federal jurisdiction as a result of a change of activity. It is further submitted that, rather than attempting to protect existing bargaining rights, the IBEW and the Millwrights are in fact attempting to extend their bargaining rights, which is clearly not the purpose and intent of section 44(3).

D - Webb Airport Services

[25] It is the position of Webb Airport Services that it is an identifiable subsidiary operation distinct from Jervis B. Webb, and that its business of operating and maintaining the baggage handling system at Pearson International Airport is of such a nature that it ought to fall under federal jurisdiction for purposes of labour relations. The Canada Industrial Relations Board has often recognized that a corporation may have a portion of its operations falling within provincial jurisdiction while another portion falls within federal jurisdiction.

[26] Webb Airport Services maintains that the IBEW and the Millwrights have no bargaining rights with

C - Le TCA

[22] Le TCA admet que les Millwrights et la FIOE entretiennent une relation de négociation collective avec l'employeur pour ce qui touche l'entreprise de construction en Ontario, et que l'employeur est lié par une ou plusieurs conventions collectives eu égard à cette entreprise. Le TCA reconnaît aussi que l'installation du dispositif de manutention des bagages au terminal 1 a été effectuée par des membres des Millwrights et de la FIOE, car il s'agissait de travaux de construction.

[23] Le TCA fait valoir que l'entreprise de manutention des bagages de l'employeur visée par la demande d'accréditation est différente de l'entreprise de construction relativement à laquelle les Millwrights et la FIOE détiennent des droits de négociation. Il estime que les droits de négociation actuels des Millwrights et de la FIOE ne s'étendent pas à l'entreprise de manutention des bagages et que leur convention collective respective ne s'applique pas aux employés embauchés aux fins de cette entreprise. Il s'ensuit que ces employés ne sont pas représentés.

[24] Le TCA ajoute que le paragraphe 44(3) du *Code* ne s'applique pas en l'espèce étant donné qu'aucun élément de l'entreprise provinciale de construction de l'employeur ne relève de la compétence fédérale par suite de changements opérationnels. La FIOE et les Millwrights ne cherchent pas à protéger leurs droits de négociation actuels, mais plutôt à étendre ces droits, ce qui n'est assurément pas le but ni l'objet du paragraphe 44(3).

D - Webb Airport Services

[25] Webb Airport Services se définit comme une filiale identifiable distincte de Jervis B. Webb et affirme qu'en raison de la nature de ses activités, qui consistent à assurer l'entretien et le bon fonctionnement du dispositif de manutention des bagages à l'aéroport international Pearson, l'entreprise devrait relever de la compétence fédérale pour les fins des relations du travail. Le Conseil canadien des relations industrielles a maintes fois indiqué qu'une partie des activités d'une société pouvait relever de la compétence provinciale et une autre de la compétence fédérale.

[26] Webb Airport Services soutient que la FIOE et les Millwrights ne détiennent aucun droit de négociation

respect to the employees of Webb Airport Services and that no collective agreements apply to the federal operation and work being performed by the employees at Pearson International Airport. Therefore, none of the employees affected by the application for certification are currently represented by any trade union, nor is Webb Airport Services a party to any collective agreement.

[27] It asserts that there are certain inherent restrictions in this case to prevent the application of the provincial collective agreements from being applied in the federal jurisdiction. The collective agreements in question are not purely voluntary as between the parties but are creatures of statute under the Ontario *Labour Relations Act, 1995*, created and imposed under provincial jurisdiction to regulate and control the construction industry in Ontario. Moreover, there is nothing in the agreements themselves which indicate an intention that they would apply in the federal jurisdiction.

[28] Webb Airport Services disputes the notion that collective agreements that apply provincially also constitute a voluntarily recognized agreement under federal jurisdiction. It argues that the cases relied upon by the IBEW in support of that proposition are distinguishable from these circumstances. In those cases, a company's entire operations were determined to be no longer, or were incorrectly assumed to be, under provincial jurisdiction, but in fact fell under federal jurisdiction. In such cases, there was no longer a provincial component to the operation in question. Therefore, while the provincial certificates were deemed invalid, the established relationship and collective agreements were allowed to continue within the federal jurisdiction.

[29] In the present case, the provincial collective agreements that the unions seek to have applied to the federal sector are still in operation in the province. It is not disputed that Webb continues to operate provincially within the construction industry and continues to abide by the terms of those collective agreements in connection with its construction industry business in the province. Webb Airport Services argues therefore, that the unions in this case are not attempting

relativement aux employés de Webb Airport Services et qu'aucune convention collective ne s'applique à l'entreprise relevant de la compétence fédérale et au travail accompli par les employés à l'aéroport international Pearson. Par conséquent, aucun des employés visés par la demande d'accréditation n'est représenté par un syndicat à l'heure actuelle, non plus que Webb Airport Services n'est partie à une convention collective.

[27] Webb Airport Services soutient que certaines conditions limitatives implicites entrent en jeu en l'espèce pour empêcher l'application des conventions collectives provinciales à l'entreprise relevant de la compétence fédérale. Les conventions collectives en cause ne sont pas simplement le fruit d'une reconnaissance volontaire entre les parties. Elles sont plutôt une création de loi en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario créée et imposée en vertu de l'autorité législative provinciale pour régir et superviser le secteur de la construction en Ontario. Au surplus, rien dans les conventions collectives comme telle ne fait état de quelque intention de les appliquer à des entreprises relevant de la compétence fédérale.

[28] Webb Airport Services conteste l'idée que des conventions collectives provinciales constituent aussi des conventions volontairement reconnues en vertu des lois fédérales. Les faits des décisions sur lesquelles s'appuie la FIOE pour défendre cette position sont différents des faits de l'espèce. Dans ces affaires, il a été statué que les activités d'une société avaient cessé de relever de la compétence provinciale, ou étaient considérées à tort comme relevant de la compétence provinciale, et qu'elles étaient en fait assujetties à la compétence fédérale. Dans les deux cas, l'exploitation en cause ne comportait plus d'élément provincial. Par conséquent, même si les certificats d'accréditation étaient jugés invalides, on reconnaissait que la relation établie et les conventions collectives demeuraient en vigueur dans l'entreprise relevant de la compétence fédérale.

[29] Dans l'affaire qui nous occupe, les conventions collectives provinciales que les syndicats cherchent à faire appliquer à l'entreprise relevant de la compétence fédérale sont encore valides dans la province. Il est acquis que Webb continue d'exploiter une entreprise provinciale dans le secteur de la construction et de respecter les modalités de ces conventions collectives à cet égard. D'après Webb Airport Services, c'est donc dire que les syndicats en cause ne cherchent pas à

to protect existing bargaining rights but rather, are inappropriately attempting to extend those rights.

[30] Finally, Webb Airport Services takes the position that section 44(3) of the *Code* is not applicable in the circumstances. It submits that this section applies only where there has been a change of activity and, in this particular instance, there has been no change of activity. Rather, there has been the creation of a new activity, namely the creation of a new division of Jervis B. Webb to perform the new federal activity of operating and maintaining the baggage handling system at Pearson International Airport, as distinct from the primary provincial business of manufacturing and installing such systems.

IV - Analysis

[31] In support of their position that the provincial collective agreements apply to the work performed by Webb employees now operating the baggage handling system at Pearson International Airport, the IBEW and the Millwrights present three main arguments:

(1) absent any express restriction, a collective agreement is binding without regard to jurisdiction;

(2) a collective agreement negotiated under provincial law also constitutes a voluntarily recognized agreement under the federal jurisdiction; and,

(3) a part of Webb's business has become involved in a change of activity, which has brought it under federal jurisdiction and therefore, section 44(3) applies such that the collective agreement automatically follows that work into the federal jurisdiction.

[32] The Board will address each submission in turn.

A - "Cross Jurisdiction" Collective Agreements

[33] The IBEW and the Millwrights argue that the collective agreements are not limited to work performed within the provincial domain and will automatically apply to any of the work covered by the agreement even if that work is work that falls under federal jurisdiction.

protéger leurs droits de négociation actuels, mais plutôt à étendre ces droits de manière irrégulière.

[30] En dernier lieu, Webb Airport Services estime que le paragraphe 44(3) du *Code* ne s'applique pas à l'affaire qui nous occupe. À son avis, cette disposition s'applique seulement lorsqu'il y a des changements opérationnels, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Il y a plutôt eu création d'une nouvelle activité, à savoir une nouvelle division de Jervis B. Webb, pour exécuter le nouveau contrat consistant à assurer l'entretien et le bon fonctionnement du dispositif de manutention des bagages à l'aéroport international Pearson, une activité distincte de l'entreprise provinciale principale de fabrication et d'installation de dispositifs de ce genre.

IV - Analyse

[31] À l'appui de leur position selon laquelle les conventions collectives provinciales s'appliquent au travail accompli par les employés de Webb qui assurent le bon fonctionnement du dispositif de manutention des bagages à l'aéroport international Pearson, la FIOE et les Millwrights font valoir trois arguments principaux:

(1) en l'absence d'une disposition limitative explicite, une convention collective a force obligatoire sans égard au territoire de compétence;

(2) une convention collective négociée en vertu des lois provinciales constitue aussi une convention reconnue volontairement en vertu des lois fédérales;

(3) une partie de l'entreprise de Webb a subi des changements opérationnels, devenant ainsi assujettie à la compétence fédérale; ce changement donne donc ouverture à l'application du paragraphe 44(3) pour que la convention collective s'applique d'office au travail accompli par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale.

[32] Le Conseil examinera chacun de ces arguments à tour de rôle.

A - Conventions collectives «entre sphères de compétence»

[33] La FIOE et les Millwrights estiment que les conventions collectives ne régissent pas uniquement le travail accompli par des entreprises provinciales et qu'elles s'appliquent d'office à tout travail prévu par la convention même s'il est exécuté par une entreprise relevant de la compétence fédérale.

[34] With respect, the Board does not accept this proposition. Such a premise, although intriguing, ignores the significance of the very specific and different labour relations systems that are set up under each jurisdictional regime. The jurisprudence, including that from the Supreme Court of Canada, has indicated that when an undertaking is found to fall under federal jurisdiction, so do its labour relations. It is well established that labour relations generally fall within the exclusive jurisdiction of the provinces by virtue of section 92(13) of the *Constitution Act, 1867*, entitled "Property and Civil Rights in the Province" (see *Toronto Electric Commissioners v. Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (P.C.)). Parliament may only assert exclusive jurisdiction over the labour relations of a work or undertaking if that particular work or undertaking falls under federal jurisdiction (*Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, [1955] S.C.R. 529; *Construction Montcalm Inc. v. Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754; and *Northern Telecom Ltd. v. Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115). The labour relations of a federal undertaking is subject to the authority of the *Canada Labour Code* rather than any provincial labour statute.

[35] It follows that any collective agreement entered into between the parties is subject to the statutory authority of the jurisdiction under which it was made, whether that be one of the provinces or the federal jurisdiction. The IBEW and the Millwrights argue that a collective agreement will have cross-jurisdictional application unless there is express restrictive language. However, the jurisprudence indicates precisely the opposite; a collective agreement will not automatically extend to all jurisdictions, and will be presumed to apply only in its own jurisdiction, unless there is express language or other evidence to show that the parties intended it to have such extra-jurisdictional application.

[36] For example, in *SerVaas Rubber Company Inc.*, [1986] OLRB Rep. December 1780, the employer, a subsidiary of an American company, operated in Montréal and had a collective agreement with its union, the CSN (Centrale des syndicats nationaux). For a variety of reasons, the Montréal plant was closed, the employees were terminated and the business was relocated to Cornwall, Ontario. The union filed an

[34] Le Conseil indique bien respectueusement qu'il ne soutient pas cette position. La prémisse est certes intéressante, mais elle ne tient pas compte de l'importance des régimes de relations du travail très particuliers et différents qui sont établis en vertu de chaque sphère de compétence. La jurisprudence, y compris celle de la Cour suprême du Canada, indique que les relations de travail d'une entreprise relevant de la compétence fédérale sont elles aussi assujetties aux lois fédérales. Il est bien établi que les relations du travail relèvent généralement de la compétence exclusive des provinces en vertu du paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, intitulé «La propriété et les droits civils dans la province» (voir *Toronto Electric Commissioners v. Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (C.P.)). Le législateur ne peut revendiquer compétence exclusive sur les relations de travail d'une entreprise que si cette entreprise particulière relève de la compétence fédérale (*Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, [1955] S.C.R. 529; *Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754; et *Northern Telecom Liée c. Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115). Les relations de travail d'une entreprise relevant de la compétence fédérale sont régies par le *Code canadien du travail* plutôt que par les lois provinciales en la matière.

[35] Il s'ensuit que les conventions collectives conclues entre les parties sont assujetties à l'autorité législative de la compétence en vertu de laquelle elles ont été conclues, qu'il s'agisse de celle d'une province ou du gouvernement fédéral. La FIOE et les Millwrights soutiennent que les conventions collectives s'appliquent dans toutes les sphères de compétence, à moins qu'il existe une disposition limitative explicite. Or, la jurisprudence indique exactement le contraire; les conventions collectives ne s'appliquent pas d'office dans toutes les sphères de compétence; on tient d'ailleurs pour acquis qu'elles s'appliquent uniquement à la sphère de compétence qui leur est propre, à moins qu'il existe une disposition explicite ou une autre indication que les parties voulaient qu'il en soit autrement.

[36] Ainsi, dans *SerVaas Rubber Company Inc.*, [1986] OLRB Rep. December 1780, l'employeur, une filiale d'une compagnie américaine, exerçait ses activités à Montréal et était lié par une convention collective avec son syndicat, la CSN (Centrale des syndicats nationaux). Pour diverses raisons, l'établissement de Montréal a fermé ses portes, les employés ont été licenciés et l'entreprise s'est installée à Cornwall

unfair labour practice complaint with the Ontario Labour Relations Board (OLRB) seeking numerous forms of relief. One of the arguments asserted was that the Montréal collective agreement, as a matter of law, covered the Cornwall location and/or that the bargaining rights of the union extended to the Cornwall location.

[37] The OLRB considered the question of whether the union's bargaining rights had extra-territorial effect and whether the collective agreement in question applied and was binding outside of the province of Quebec. The Board found that they did not. It stated that certification of a trade union is a provincial matter, or a federal matter for those enterprises falling under federal jurisdiction. It did not agree that bargaining rights of a trade union should be given extra-territorial effect, as a matter of law, as this would run contrary to provincial authority over labour relations. The Board expressed its views in this way:

32. Counsel for the applicant/complainant asserted, for various reasons, that the Montreal collective agreement, as a matter of law, covered the Cornwall location or, in the alternative, the bargaining rights of the union extended to that location. The Board does not agree. Certification of a trade union is a provincial matter, except for those enterprises regarded as falling within the federal sphere. In Ontario, for example, certification is granted to a bargaining agent for a defined geographic area, whether that be street address of a single plant or municipality or some other geographic configuration. The Board is not prepared to give "extra-territorial" effect to the bargaining rights of a trade union as a matter of law, that is, that once certified in one province or federally, those bargaining rights are "portable" across provincial boundaries or notwithstanding a change in the nature of the enterprise from the federal to provincial sphere (or vice versa): *MacLeans Magazine*, *supra*; *Labour Relations Board of New Brunswick v. Eastern Bakeries Ltd. (1960)*, 26 D.L.R. (2d) 332 (S.C.C.); *Saint Paul University*, [1972] OLRB Rep. July 729; *Bell Canada*, *supra*; *Durham Transport*, *supra*; *Wholesale Delivery Service*, *supra*; *Brotherhood of Railway Airline & Steamship Clerks*, *supra*; *Transport Labour Relations Association*, *supra*. To grant such extra-territoriality, in the Board's view, would be contrary to provincial authority over labour relations as reflected in the various provincial labour relations statutes governing certification. (For this analysis, the Board need not deal with the case law elaborating on the limited federal sphere in labour relations). That is not to say that a union certified as bargaining agent in one province, for example, could not be

(Ontario). Le syndicat a présenté une plainte de pratique déloyale de travail à la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO) dans laquelle il sollicitait un certain nombre de mesures de redressement. L'un de ses arguments était qu'en droit, la convention collective de Montréal s'appliquait aussi aux employés de Cornwall ou que les droits de négociation du syndicat s'étendaient à l'établissement de Cornwall.

[37] La CRTO s'est employée à déterminer si les droits de négociation du syndicat avaient un effet extraterritorial et si la convention collective en cause s'appliquait et avait force obligatoire à l'extérieur de la province de Québec. La Commission a répondu par la négative aux deux questions en indiquant que l'accréditation d'un syndicat était du ressort provincial, ou du ressort fédéral dans le cas des entreprises relevant de la compétence fédérale. Elle ne considérait pas qu'il y avait lieu, en droit, d'attribuer un effet extraterritorial aux droits de négociation d'un syndicat car cela allait à l'encontre de la compétence reconnue des provinces en matière de relations du travail. La Commission a exprimé son point de vue dans les termes suivants:

32. Le procureur du requérant/plaignant affirme, pour diverses raisons, que, en droit, la convention collective de Montréal s'applique aux employés de Cornwall ou, subsidiairement, que les droits de négociation du syndicat s'étendent à cet établissement. Or, la Commission ne partage pas ce point de vue. L'accréditation syndicale relève de la compétence provinciale, sauf dans le cas des entreprises relevant de la compétence fédérale. En Ontario, par exemple, l'accréditation est accordée à un agent négociateur pour une région géographique donnée, qu'il s'agisse de l'adresse réelle d'une seule installation ou municipalité ou de quelque autre configuration géographique. La Commission n'est pas disposée à donner un effet «extraterritorial» aux droits de négociation d'un syndicat, en droit, c'est-à-dire à considérer que dès lors qu'un syndicat est accrédité dans une province ou au palier fédéral, ces droits de négociation deviennent «transférables» d'une province à l'autre ou, sauf modification de la nature de l'entreprise, du secteur fédéral au secteur provincial (ou vice versa): *MacLeans Magazine*, précitée; *Labour Relations Board of New Brunswick v. Eastern Bakeries Ltd. (1960)*, 26 D.L.R. (2d) 332 (C.S.C.); *Saint Paul University*, [1972] OLRB Rep. July 729; *Bell Canada*, précitée; *Durham Transport*, précitée; *Wholesale Delivery Service*, précitée; *Brotherhood of Railway Airline & Steamship Clerks*, précitée; *Transport Labour Relations Association*, précitée. Dans l'esprit de la Commission, accorder un tel effet extraterritorial équivaldrait à nier la compétence provinciale en matière de relations du travail qui découle des diverses lois provinciales sur les relations du travail régissant l'accréditation syndicale. (Pour les

granted voluntary recognition in another province and, thus, "continue" to hold bargaining rights. In the instant case, however, no such voluntary recognition was granted.

(*SerVaas Rubber Company Inc.*, *supra*, page 1792)

[38] The OLRB concluded that such rights could only apply to the Cornwall location if the agreement expressly so provided in the scope clause, or if it could somehow be established that the parties clearly intended it to have such effect. It found no such evidence.

[39] A similar conclusion was reached by the OLRB in *Westinghouse Electric Corporation*, [1998] OLRB Rep. January/February 128. In that case, the Board was considering a successor or related employer application involving Westinghouse Canada Inc. (Westinghouse Canada) and Westinghouse Electric Corporation (Westinghouse America). Westinghouse America was party to a collective agreement with the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (the Carpenters). The Carpenters first filed a grievance alleging a breach of the collective agreement because Westinghouse Canada was performing "bargaining unit work" allegedly covered by the collective agreement at a project located in Espanola, Ontario. Westinghouse America denied any breach, as the project was undertaken by Westinghouse Canada and Westinghouse America's collective agreement did not apply in Canada. The Carpenters then filed a related and successor employer application as between the Westinghouse companies so as to have the collective agreement apply to Westinghouse Canada and the Espanola project. The Westinghouse companies asserted that the collective agreement was limited to application in the United States of America and that there were no bargaining rights to be preserved by such a declaration.

[40] The OLRB acknowledged that the scope clause of the collective agreement contained no geographic limitation and that the agreement was set up in such a way as to "piggy-back" on local agreements without

fins de la présente analyse, il n'est pas nécessaire que la Commission se penche sur la jurisprudence analysant la question de la compétence fédérale limitée en matière de relations du travail). Cela ne veut pas dire qu'un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur dans une province, par exemple, ne pourrait pas être reconnu volontairement dans une autre et «continuer» dès lors de détenir des droits de négociation. Dans l'affaire qui nous occupe, cependant, le syndicat n'a pas fait l'objet d'une reconnaissance volontaire.

(*SerVaas Rubber Company Inc.*, précité, page 1792; traduction)

[38] La CRTO a conclu que les droits de négociation ne pouvaient s'appliquer aux employés de Cornwall que si la disposition relative au champ d'application de la convention collective le prévoyait expressément ou que s'il était établi d'une manière ou d'une autre que les parties voulaient clairement qu'il en soit ainsi. Or, aucune preuve de ce genre n'a été produite.

[39] La CRTO en est arrivée à une conclusion analogue dans *Westinghouse Electric Corporation*, [1998] OLRB Rep. January/February 128. Dans cette affaire, la Commission était saisie d'une demande de déclaration d'employeur successeur ou connexe concernant Westinghouse Canada Inc. (Westinghouse Canada) et Westinghouse Electric Corporation (Westinghouse America). Westinghouse America était partie à une convention collective avec la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (les Charpentiers). Les Charpentiers avaient d'abord présenté un grief alléguant que Westinghouse Canada avait contrevenu à la convention collective en attribuant du «travail de l'unité de négociation» prétendument régi par la convention collective en vigueur aux employés affectés à un projet à Espanola (Ontario). Westinghouse America niait ces prétentions puisque le projet était administré par Westinghouse Canada et que la convention collective de Westinghouse America ne s'appliquait pas au Canada. Les Charpentiers ont alors présenté une demande de déclaration d'employeur successeur et connexe concernant les compagnies de Westinghouse de manière à ce que la convention collective s'applique à Westinghouse Canada et au projet d'Espanola. Les compagnies de Westinghouse ont soutenu que l'application de la convention collective était circonscrite aux États-unis d'Amérique et qu'il n'y avait aucun droit de négociation à préserver par l'obtention d'une telle déclaration.

[40] La CRTO a reconnu que la disposition relative au champ d'application de la convention collective ne faisait mention d'aucune limite géographique et que la convention était conçue de manière à englober les

express geographic specification. However, the Board held that there is a presumption that a collective agreement, even one with an open-ended scope clause, only applies in the jurisdiction in which it was entered into. To rebut that presumption, the agreement must expressly state an intention to apply outside the jurisdiction or the parties to the agreement must agree or have shown the intention to have it apply outside the jurisdiction. The Board, in *Westinghouse Electric Corporation*, *supra*, concluded as follows:

31. In my view, where a collective agreement is entered into in a jurisdiction outside Ontario and that agreement is silent about the geographic scope, there is a presumption that the collective agreement only applies to that jurisdiction. In order to rebut that presumption, clauses in the collective agreement must indicate an intention to apply extraterritorially. Alternatively, where there is an open-ended scope clause or recognition clause in a collective agreement, for that agreement to apply extraterritorially, the agreement must have been applied in the foreign jurisdiction.

(page 134)

[41] Both OLRB decisions cite an earlier decision of the Ontario Board, *Rockwell International Corporation*, [1981] OLRB Rep. June 780, in which the OLRB found that an American collective agreement did apply in Ontario. In that case, the Board determined that although it would not ordinarily find that a collective agreement with an open-ended scope clause signed with a trade union based outside of Ontario would apply in Ontario, there were other specific clauses contained in the agreement which expressly indicated its intent to apply outside the United States. Further, there was additional evidence that the terms of the agreement had in fact been applied by the employer to workers employed in Ontario. Accordingly, this was found to be an exception to the general rule, since the "presumption" that it would not apply in Ontario was rebutted by the existence of express clauses in the agreement as well as evidence that it had been interpreted and applied by the parties in the past to cover Ontario.

conventions locales, sans délimitation géographique explicite. La Commission a néanmoins conclu qu'il existait une présomption voulant qu'une convention collective, même d'application illimitée, s'applique seulement dans les limites de la sphère de compétence dans laquelle elle a été conclue. Pour réfuter cette présomption, il faut que la convention collective fasse expressément mention d'une intention d'en étendre l'application à d'autres compétences ou que les parties conviennent de l'appliquer à l'extérieur de la sphère de compétence ou qu'elles aient indiqué que telle était leur intention. Dans *Westinghouse Electric Corporation*, précité, la Commission en est arrivée à la conclusion suivante:

31. À mon sens, lorsqu'une convention collective est conclue dans une sphère de compétence autre que l'Ontario et qu'elle est muette quant à son champ d'application géographique, il existe une présomption voulant que la convention collective s'applique uniquement à ce territoire. Pour réfuter cette présomption, il faut que les dispositions de la convention collective fassent état de son effet extraterritorial. Subsidiairement, lorsqu'une convention comporte une disposition de reconnaissance ou d'application illimitée, il faut, pour que cette convention s'applique à l'extérieur du territoire, qu'elle ait été appliquée dans l'autre territoire.

(page 134; traduction)

[41] Les deux décisions de la CRTO renvoient à une décision antérieure de la Commission des relations de travail de l'Ontario, à savoir *Rockwell International Corporation*, [1981] OLRB Rep. June 780, dans laquelle la CRTO a statué qu'une convention collective conclue aux États-Unis s'appliquait aussi en Ontario. Dans cette affaire, la Commission a indiqué qu'elle ne conclurait normalement pas qu'une convention collective comportant une disposition d'application illimitée signée avec un syndicat de l'extérieur de l'Ontario s'appliquait en Ontario, mais que, dans ce cas-là, d'autres dispositions faisaient explicitement état de l'intention des parties d'appliquer la convention collective à l'extérieur des États-Unis. En outre, d'autres éléments de preuve indiquaient que l'employeur avait effectivement appliqué la convention aux travailleurs de l'Ontario. La Commission a donc conclu qu'il s'agissait d'une dérogation à la règle générale, étant donné que la «présomption» voulant que la convention ne s'applique pas en Ontario était réfutée par les dispositions explicites de la convention collective ainsi que par la preuve établissant que les parties avaient interprété et appliqué la convention dans le passé de manière à englober les employés de l'Ontario.

[42] In support of their respective positions, the IBEW and the Millwrights cited two decisions as examples of cross-jurisdictional application of collective agreements, *The American League and The National League of Professional Baseball Clubs and The Toronto Blue Jays Baseball Club*, [1995] OLRB Rep. April 540, and *National Basketball Association*, [1995] OLRB Rep. November 1389. Based upon the Board's assessment, both of these decisions fall within the same category as *Rockwell International Corporation*, *supra*. In each case, it was not disputed that the parties agreed that their respective United States agreements would apply and in fact, had been applied to the umpires or referees assigned to the games played in Toronto. Moreover, it would appear from a reading of the decisions that the parties had intended the terms of the agreement to apply in all jurisdictions in which the particular sport was played. The real issue determined by the OLRB in those cases was, when the games were played in Ontario, did Ontario labour law apply so as to regulate strike and lockout activity? That, however, is not the question before this Board. In the matter at hand, there is no obvious agreement between the parties as to the scope of the agreements' application and the question the Board must determine is whether the collective agreements do have and were intended to have application outside their provincial jurisdiction.

[43] This Board is in general agreement with the principles and rationale stated in the above decisions of the OLRB. As reflected by the cases, there is a clear constitutional division of legislative authority and competence over labour relations determined by the nature of the particular undertaking. As the OLRB stated in *The American League and The National League of Professional Baseball Clubs and The Toronto Blue Jays Baseball Club*, *supra*, "[f]ragmented collective bargaining is a consequence of the Canadian constitution." (page 543) As a result, it should not be assumed, as the IBEW and the Millwrights suggest, that a collective agreement is to be interpreted and applied without regard to the jurisdiction and the regulatory scheme under which that agreement was negotiated and produced. Some of the labour statutes in the various Canadian jurisdictions specify the particular circumstances under which bargaining rights and collective agreements may be transported across jurisdictional lines. Section 44(3) of the *Code* is one such example. If all bargaining rights and collective

[42] À l'appui de leurs positions respectives, la FIOE et les Millwrights renvoient à deux décisions confirmant l'application entre sphères de compétence des conventions collectives, en l'occurrence *The American League and The National League of Professional Baseball Clubs and The Toronto Blue Jays Baseball Club*, [1995] OLRB Rep. April 540, et *National Basketball Association*, [1995] OLRB Rep. November 1389. Il apparaît au Conseil que ces deux décisions s'inscrivent dans la même logique que *Rockwell International Corporation*, précité. Dans chaque affaire, il était acquis que les parties avaient convenu que leur convention collective respective conclue aux États-Unis s'appliquait et, en fait, qu'elles avaient été appliquées aux arbitres et aux commissaires affectés aux parties disputées à Toronto. De plus, il ressort de la lecture des décisions que les parties voulaient que les dispositions de la convention collective s'appliquent dans tous les territoires dans lesquels des parties de ce sport particulier étaient disputées. La CRTO était en fait appelée à déterminer si la loi sur les relations de travail de l'Ontario s'appliquait de manière à régir les mouvements de grève ou de lock-out lorsque des parties étaient disputées dans la province. Ce n'est toutefois pas la question que le présent Conseil est appelé à trancher. Dans l'affaire qui nous occupe, il n'existe pas d'entente manifeste entre les parties quant au champ d'application des conventions collectives et la question que le Conseil doit trancher est de savoir si les conventions collectives s'appliquent et étaient censées s'appliquer à l'extérieur de la province.

[43] Le Conseil souscrit de manière générale aux principes et critères énoncés dans les décisions susmentionnées de la CRTO. Comme ces affaires en témoignent, il existe une répartition constitutionnelle incontestable de la compétence et des pouvoirs législatifs en matière de relations du travail selon la nature de l'entreprise concernée. Comme la CRTO l'a indiqué dans *The American League and The National League of Professional Baseball Clubs and The Toronto Blue Jays Baseball Club*, précité, «[l]e morcellement de la négociation collective est la conséquence de la constitution canadienne» (page 543; traduction). On doit donc se garder de tenir pour acquis, contrairement à ce que prétendent la FIOE et les Millwrights, qu'une convention collective doit être interprétée et appliquée sans égard à la sphère de compétence et au régime législatif en vertu desquels elle a été négociée et produite. Certaines des lois régissant les relations du travail dans les diverses sphères de compétence canadiennes indiquent explicitement dans quelles circonstances les droits de

agreements were assumed to be extra-jurisdictional as a matter of law, there would be no need for such specific legislative provisions.

[44] Further support for this position is also found in the general statutory scheme created and imposed by the provincial legislature to govern and regulate the certification process and collective bargaining regime in the construction industry in the province of Ontario. As argued by Webb, the provincial construction industry collective agreements in question are a product, to a large degree, of the Ontario *Labour Relations Act, 1995*, and the OLRB policy that has developed in interpreting and applying the legislative provisions which govern. This includes the scheme of province-wide bargaining in the ICI (industrial, commercial and institutional) sector of the construction industry as well as the essentially craft or trade based units in fixed designated geographic areas respecting other sectors of the construction industry. The existence of this specific statutory regime under which the collective agreements were entered into, underscores the point, in the absence of any indication to the contrary, that the parties negotiating the agreements, namely the unions and the employer associations, not just the parties to this specific dispute, did not likely contemplate that such agreements were to have extra-jurisdictional application.

[45] In this case, there are no express provisions or any language in either of the collective agreements which would indicate that the agreements are to apply in the federal jurisdiction or anywhere outside of Ontario, nor has the Board found any other evidence that the parties intended the agreements to apply in the federal jurisdiction or that they have in the past applied the terms of the agreements to projects or undertakings falling under federal jurisdiction.

B - Voluntary Recognition

[46] The IBEW and the Millwrights also contend that there is authority for the proposition that a collective agreement negotiated under provincial law also constitutes a voluntarily recognized agreement under federal jurisdiction. They cite two Board decisions in

négociation et les conventions collectives peuvent s'appliquer entre ces sphères de compétence. Le paragraphe 44(3) du *Code* en est un exemple. S'il était tenu pour acquis que tous les droits de négociation et toutes les conventions collectives ont un effet extraterritorial en droit, nous n'aurions pas besoin de dispositions législatives explicites.

[44] Cette position trouve également confirmation dans le régime législatif général créé et imposé par l'assemblée législative provinciale pour régir le processus d'accréditation et le régime de la négociation collective dans le secteur de la construction en Ontario. Pour reprendre l'argument de Webb, les conventions collectives en vigueur dans le secteur de la construction dont il est question en l'espèce sont le produit, dans une large mesure, de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario et des principes découlant de l'interprétation et de l'application des dispositions législatives pertinentes par la CRTO. Cela englobe aussi les négociations à l'échelle provinciale dans le secteur de la construction industrielle, commerciale et institutionnelle de même que les unités de négociation essentiellement définies par corps de métier dans des régions géographiques préétablies désignées dans les autres secteurs de la construction. L'existence de ce régime législatif particulier en vertu duquel les conventions collectives ont été conclues montre clairement que, en l'absence d'indication contraire, les parties négociant les conventions collectives, en l'occurrence les associations syndicales et patronales, et non seulement les parties en cause en l'espèce, n'envisageaient vraisemblablement pas la possibilité que ces conventions aient un effet extraterritorial.

[45] Dans l'affaire qui nous occupe, aucune disposition ni aucun libellé n'indique expressément que les conventions collectives doivent s'appliquer aux entreprises relevant de la compétence fédérale ou à l'extérieur de l'Ontario non plus qu'aucun élément de preuve supplémentaire n'a été présenté au Conseil pour établir que les parties voulaient que les conventions collectives s'appliquent aux entreprises relevant de la compétence fédérale ou qu'elles les ont jadis appliquées à des entreprises de compétence fédérale.

B - Reconnaissance volontaire

[46] La FIOE et les Millwrights soutiennent également qu'il existe des précédents à l'appui de l'observation selon laquelle une convention collective négociée sous le régime des lois provinciales constitue une convention volontairement reconnue en vertu des lois fédérales. À

particular: *Cable TV Limited* (1979), 35 di 28; [1980] 2 Can LRBR 381; and 80 CLLC 16,019 (CLRBR no. 188); and *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRBR no. 501).

[47] In *Cable TV Limited*, *supra*, the union was certified under Quebec provincial labour legislation in 1974. The parties were negotiating a third collective agreement when the parties reached impasse over a subcontracting clause. The employer brought an application to have the provincial certification declared null and void as having been issued without jurisdiction, since the employer's labour relations properly fell under federal jurisdiction. At the same time, it gave lay-off notice to its employees with an option to transfer to a subcontractor. The union immediately applied for federal certification under the *Code*, to represent the same group of employees for which they were certified under provincial authority. The certification was granted. It then filed an application for a declaration of illegal lockout under the provisions of the federal *Code*. The Canada Labour Relations Board (CLRBR), in determining the lockout application, had to consider the history of labour relations between the parties and determine the nature of the relationship under the federal *Code*. It concluded that the existing collective agreement, which contained a recognition clause whereby the employer recognized the union as the sole bargaining agent for the same group of employees, constituted a valid and binding collective agreement under the *Code* between an employer and a voluntarily recognized bargaining agent.

[48] In *Emde Trucking Ltd.*, *supra*, a similar situation occurred. In that case, following a series of sales transactions and combining of various trucking operations, all of which had previously operated under British Columbia provincial jurisdiction, applications were filed by the Teamsters locals 31 and 213 before the federal Board (CLRBR) for declarations of successor employer and related employer under federal jurisdiction. One aspect of the relief sought was a declaration that the existing collective agreement in effect between the Teamsters and one of the companies,

cet égard, ils renvoient à deux décisions du Conseil en particulier, soit: *Cable TV Limited* (1979), 35 di 28; [1980] 2 Can LRBR 381; et 80 CLLC 16,019 (CCRT n° 188); et *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501).

[47] Dans *Cable TV Limited*, précitée, le syndicat avait été accrédité en 1974, sous le régime des lois provinciales régissant les relations du travail. Les parties avaient entamé des négociations en vue de conclure une troisième convention collective, mais les discussions avaient achoppé sur la question de la sous-traitance. L'employeur a alors présenté une demande en vue de faire déclarer l'accréditation provinciale nulle au motif que la Commission l'avait accordée sans la compétence nécessaire, car les relations du travail relevaient à bon droit de la compétence fédérale. Parallèlement, il a remis des avis de licenciement à ses employés en leur offrant un emploi dans l'entreprise d'un sous-entrepreneur. Le syndicat a immédiatement présenté une demande d'accréditation fédérale en vertu du *Code* pour représenter le groupe d'employés dont il était déjà l'agent négociateur accrédité en vertu de la compétence provinciale. La demande a été accueillie. Le syndicat a alors présenté une demande de déclaration de lock-out illégal en vertu des dispositions du *Code*. Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), qui avait été saisi de la demande, a été amené à se pencher sur les relations de travail passées entre les parties et à en déterminer la nature en vertu du *Code*. Il en est arrivé à la conclusion que la convention collective en vigueur, qui comportait une disposition en vertu de laquelle l'employeur reconnaissait le syndicat comme l'unique agent négociateur de même groupe d'employés, constituait une convention collective valide ayant force obligatoire, en vertu du *Code*, entre un employeur et un agent négociateur volontairement reconnu.

[48] La décision *Emde Trucking Ltd.*, précitée, concerne une situation analogue. Dans cette affaire, à la suite d'une série de transactions commerciales et de la fusion de diverses entreprises de transport routier exploitées sous le régime des lois de la Colombie-Britannique, les sections locales 31 et 213 des Teamsters ont présenté au Conseil canadien des relations du travail (CCRT) des demandes de déclaration d'employeur successeur et connexe en vertu des lois fédérales. Une des mesures de redressement demandées était une déclaration selon laquelle la

which was concluded under provincial authority, was binding on the federally-regulated common or successor employer.

[49] The CLRB first considered the issue of jurisdiction and found that, despite the orders issued by the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB), the companies in question were then, and at all relevant earlier times, under federal jurisdiction due to its extra-provincial operations. It then found that a series of sales had taken place such that the successor provisions were applicable to cause the collective agreement to flow through to the current successor. The CLRB then considered the validity of the collective agreement. It relied upon the decision in *Cable TV Limited*, *supra*, to find that the existing collective agreement, even though entered into under provincial authority, at a time when the parties believed it to be the appropriate jurisdiction, was valid under the *Code* because it was entered into between the employer and a bargaining agent recognized by the employer. It therefore met the definition of collective agreement under the *Code*.

[50] It is true that in both of those Board decisions, the CLRB found that a collective agreement negotiated under provincial jurisdiction was a valid and binding agreement under the *Code*. However, the context is highly relevant and serves to distinguish those decisions from the present circumstances.

[51] In each of those decisions, the unions had been certified by a provincial labour relations board to represent a unit of employees of the employer. Following certification, the parties proceeded to negotiate a collective agreement under that provincial jurisdiction, at a time when both parties were under the mistaken belief that the labour relations of the employer's business fell under provincial jurisdiction. When the issue of jurisdiction subsequently arose and the matter came before the Board under federal jurisdiction, the Board had to consider the history of labour relations between the parties and determine the nature of that existing relationship under the federal *Code*.

convention collective entre les Teamsters et l'une des compagnies, qui avait été conclue en vertu des lois provinciales, liait l'employeur commun ou successeur relevant de la compétence fédérale.

[49] Le CCRT s'est d'abord penché sur la question de la compétence et a conclu que, en dépit des ordonnances de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB), les compagnies relevaient, à ce moment-là, et à toutes les périodes pertinentes antérieures, de la compétence fédérale en raison de leurs activités extraprovinciales. Il a ensuite conclu qu'il y avait eu plusieurs ventes d'entreprise donnant ouverture à l'application des dispositions relatives aux droits et obligations du successeur de sorte que le successeur actuel demeurerait lié par la convention collective en vigueur. Le CCRT s'est ensuite penché sur la validité de la convention collective. S'appuyant sur la décision rendue dans *Cable TV Limited*, précitée, il en est arrivé à la conclusion que la convention collective était valide en vertu du *Code*, même si elle avait été conclue sous le régime des lois provinciales à une époque où les parties croyaient y être assujetties, parce qu'elle liait l'employeur et un agent négociateur reconnu par ce dernier. La convention satisfaisait donc aux critères de la définition de «convention collective» dans le *Code*.

[50] Il est vrai que, dans les deux cas, le CCRT a conclu qu'une convention collective négociée en vertu des lois provinciales était valide et avait force obligatoire en vertu du *Code*. Il n'empêche que le contexte revêt une très grande importance et qu'il permet de distinguer les faits de ces affaires des faits de l'espèce.

[51] Dans chacune de ces décisions, les syndicats avaient été accrédités par une commission des relations de travail provinciale pour représenter une unité d'employés de l'employeur. Une fois l'accréditation accordée, les parties avaient entamé des négociations en vue de conclure une convention collective en vertu des lois provinciales, croyant à tort que les relations de travail de l'entreprise de l'employeur relevaient de la compétence provinciale. Lorsque la question de la compétence s'est posée ultérieurement et que le Conseil a été appelé à statuer sur l'affaire en vertu de la législation fédérale, le Conseil a été amené à tenir compte des relations de travail passées entre les parties et à se prononcer sur la nature actuelle de cette relation en vertu du *Code*.

[52] The Board ruled in each case that the trade union did not have to apply for certification under the *Code* to obtain federal bargaining agent status in order to maintain its bargaining rights associated with that business, because, under the *Code*, bargaining agent status may be obtained simply by a non-certified trade union and an employer entering into a collective agreement. Since the parties were already parties to a collective agreement in each case, that was sufficient to establish recognition of the trade union by the employer as the bargaining agent and therefore, bargaining agent status under the *Code*. This also meant that the existing collective agreements fit the definition of collective agreement under the *Code*, because, unlike in some other labour jurisdictions, the *Code* does not require the bargaining agent to be certified before entering into a collective agreement. For those reasons, the Board found that the existing collective agreements, despite being originally entered into under provincial jurisdiction, remained valid and binding on the parties, in the circumstances.

[53] In each case, the Board was dealing with a situation where an existing provincial certification was deemed invalid only because of a determination that the employer's business to which the bargaining rights attached properly fell under federal rather than provincial jurisdiction. The essence of those decisions is that, if a provincial certification is deemed invalid under federal jurisdiction, the collective agreement need not also be deemed invalid, since the federal *Code* allows a non-certified bargaining agent to enter into a collective agreement. Therefore, the Board, upon determining and adopting the correct jurisdiction and statutory authority applicable to the business in question, was able to apply the voluntary recognition principles and provisions contained in the *Code* to allow the existing relationship associated with that business to continue uninterrupted.

[54] The present case is distinguishable in all respects from the above circumstances. Webb is bound to a collective agreement with each of the IBEW and the Millwrights, with respect to its construction industry business. The agreements were entered into under valid provincial authority to govern work that is and continues to be performed under provincial jurisdiction. Nothing has changed in this regard. The provincial

[52] Dans chaque cas, le Conseil a déterminé que le syndicat n'était pas obligé de se faire accréditer comme agent négociateur en vertu du *Code* pour conserver les droits de négociation rattachés à l'entreprise en cause parce que, en vertu du *Code*, il suffit qu'un syndicat non accrédité conclue une convention collective avec un employeur pour acquérir qualité d'agent négociateur. Le fait que les parties étaient déjà liées par une convention collective dans chaque cas suffisait pour établir que le syndicat était reconnu comme l'agent négociateur par l'employeur et, partant, qu'il avait qualité d'agent négociateur en vertu du *Code*. Cela signifiait également que les conventions collectives en vigueur satisfaisaient aux critères de la définition de «convention collective» dans le *Code*, vu que, à la différence d'autres lois régissant les relations du travail, le *Code* ne pose pas comme condition préalable que l'agent négociateur soit accrédité avant de conclure une convention collective. Ainsi donc, le Conseil a conclu que les conventions collectives en vigueur demeuraient valides et liaient les parties dans les circonstances, même si elles avaient initialement été conclues sous le régime des lois provinciales.

[53] Dans chaque cas, le Conseil était aux prises avec une situation où un certificat d'accréditation provincial en vigueur était réputé invalide simplement parce qu'il avait été déterminé que l'entreprise de l'employeur à laquelle les droits de négociation étaient rattachés relevait à bon droit de la compétence fédérale plutôt que de la compétence provinciale. Ce que ces décisions établissent essentiellement c'est que dans les cas où un certificat d'accréditation provincial est réputé invalide en vertu des lois fédérales, il n'est pas nécessaire que la convention collective soit aussi considérée comme invalide puisque le *Code* permet à un agent négociateur non accrédité de conclure une convention collective. Ainsi donc, après avoir déterminé et confirmé à quelle compétence et à quelle autorité législative l'entreprise en cause était assujettie, le Conseil a été en mesure d'appliquer les principes et les dispositions du *Code* relatives à la reconnaissance volontaire pour permettre aux relations de travail rattachées à cette entreprise de se poursuivre de façon continue.

[54] Il reste que les faits de l'espèce diffèrent à tous égards des faits des affaires susmentionnées. Webb est liée par une convention collective conclue avec la FIOE d'une part, et avec les Millwrights d'autre part, relativement à l'entreprise de construction. Les conventions collectives ont été conclues en vertu d'une loi provinciale valide dans le but de régir le travail qui relève et relèvera de la compétence provinciale. Rien

certifications of both the IBEW and the Millwrights remain valid and the provincial agreements continue to apply to govern the operations and labour relations of Webb's construction industry business. The relationship between the parties remains intact and the recognition of the unions by Webb respecting the construction industry work is not in doubt.

[55] It is not disputed that Webb's construction industry business properly falls under provincial jurisdiction and it was neither contended nor suggested that the trade union's certifications issued under provincial jurisdiction which apply to that business, are to be deemed invalid or that the validity of the collective agreements are now in question, as was the case in *Cable TV Limited* and *Emde Trucking Ltd.*, *supra* decisions. Rather, in addition to the existing provincial business, a new and different business has commenced in the federal jurisdiction to which there is no current ongoing bargaining relationship or existing collective agreement between the parties. It is the Board's determination that the IBEW and the Millwrights in effect seek to extend the existing relationship and extend the scope of the existing collective agreement to the new operation commenced and operating in the federal jurisdiction.

[56] *Cable TV Limited* and *Emde Trucking Ltd.*, *supra*, specifically dealt with maintaining an existing and established relationship upon a transfer of an entire business from one jurisdiction to the other. Here, however, we are dealing with the extension of an existing relationship concerning one business in one jurisdiction to two businesses carried on simultaneously, one in each jurisdiction. Ours is not the same issue as that addressed by the CLRB in the cases described above, and the cases are not directly applicable or determinative of the issue now before this Board.

C - Change of Activity - Section 44(3) of the Code

[57] The unions' final argument in support of their position that the collective agreements apply in the federal jurisdiction is that section 44(3) of the Code applies to the present circumstances such that a change of activity has caused part of the "provincial" business to come under the federal jurisdiction and that,

n'a changé à cet égard. Les certificats d'accréditation provinciaux de la FIOE et des Millwrights sont toujours valides et les conventions collectives provinciales continuent de régir les activités et les relations du travail de l'entreprise de construction de Webb. La relation entre les parties demeure intacte et la reconnaissance des syndicats par Webb relativement aux travaux de construction n'est pas remise en cause.

[55] Il est acquis que l'entreprise de construction de Webb relève à bon droit de la compétence provinciale; par ailleurs, on n'a nullement prétendu ni donné à entendre que les certificats d'accréditation syndicale délivrés en vertu des lois provinciales qui s'appliquent à cette entreprise doivent être considérés comme invalides ou que la validité des conventions collectives est désormais remise en cause, comme c'était le cas dans *Cable TV Limited* et *Emde Trucking Ltd.*, précitées. En fait, en plus de l'entreprise actuelle, il existe désormais une nouvelle entreprise différente établie sous le régime des lois fédérales; or aucune relation de négociation collective ni aucune convention collective ne lient les parties relativement à cette entreprise. Le Conseil en arrive donc à la conclusion que la FIOE et les Millwrights cherchent effectivement à étendre la relation de négociation actuelle et le champ d'application de la convention collective en vigueur à la nouvelle entreprise créée et exploitée sous le régime des lois fédérales.

[56] *Cable TV Limited* et *Emde Trucking Ltd.*, précitées, portaient expressément sur le maintien d'une relation déjà établie à la suite du transfert d'une entreprise au complet d'une compétence à l'autre. Or, dans l'affaire qui nous occupe, on cherche à étendre une relation déjà établie concernant une entreprise dans une sphère de compétence donnée à deux entreprises exploitées simultanément, chacune dans une sphère de compétence différente. La question à trancher est différente de celle sur laquelle le CCRT a statué dans les affaires décrites précédemment, et ces affaires ne sont d'aucune utilité pour déterminer l'issue de la présente affaire.

C - Changements opérationnels - paragraphe 44(3) du Code

[57] L'argument final des syndicats à l'appui de leur position que les conventions collectives s'appliquent à l'entreprise relevant de la compétence fédérale est que le paragraphe 44(3) du Code s'applique en l'espèce en ce qu'en raison de changements opérationnels, une partie de l'entreprise «provinciale» relève désormais de

therefore, the bargaining rights and collective agreements follow the work into the federal sphere.

[58] Section 44(3) of the *Code* provides:

44.(3) Where, as a result of a change of activity, a provincial business becomes subject to this Part, or such a business is sold to an employer who is subject to this Part,

(a) the trade union that, pursuant to the laws of the province, is the bargaining agent for the employees employed in the provincial business continues to be their bargaining agent for the purposes of this Part,

(b) a collective agreement that applied to employees employed in the provincial business at the time of the change or sale continues to apply to them and is binding on the employer or on the person to whom the business is sold;

(c) any proceeding that at the time of the change or sale was before the labour relations board or other person or authority that, under the laws of the province, is competent to decide the matter, continues as a proceeding under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party; and

(d) any grievance that at the time of the change or sale was before an arbitrator or arbitration board continues to be processed under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party.

[59] The IBEW and the Millwrights argue that this is the type of circumstance that this provision was intended to address and that their bargaining rights with Webb should be protected and preserved by this section. They suggest that for Webb to maintain that it has created a new activity rather than become involved in a change of activity is to rely on a difference without a distinction.

[60] With respect, the Board cannot agree. The difference in this case, which is significant to the outcome, is the fact that in creating the new activity, Webb has taken on a new role and new function in a different jurisdiction, but without giving up or abandoning its provincial construction business to which those bargaining rights and the collective agreements continue to apply. Webb's provincial construction business continues to operate in the same manner it always has and in fact, continues to perform the contract for the Stage II system at Terminal 1 of Pearson International Airport. Webb, as noted

la compétence fédérale et que les droits de négociation et les conventions collectives s'appliquent au travail exécuté par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale.

[58] Le paragraphe 44(3) du *Code* est libellé comme suit:

44.(3) Si, en raison de changements opérationnels, une entreprise provinciale devient régie par la présente partie ou si elle est vendue à un employeur qui est régi par la présente partie:

a) le syndicat qui, en vertu des lois de la province, est l'agent négociateur des employés de l'entreprise provinciale en cause demeure l'agent négociateur pour l'application de la présente partie;

b) une convention collective applicable à des employés de l'entreprise provinciale à la date des changements opérationnels ou de la vente continue d'avoir effet ou lie l'acquéreur;

c) les procédures engagées dans le cadre des lois de la province en cause et qui, à la date des changements opérationnels ou de la vente, étaient en instance devant une commission provinciale des relations de travail ou tout autre organisme ou personne compétents deviennent des procédures engagées sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu;

d) les griefs qui étaient en instance devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage à la date des changements opérationnels ou de la vente sont tranchés sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu.

[59] La FIOE et les Millwrights soutiennent que la situation actuelle correspond au genre de situation visé par cette disposition et que leurs droits de négociation avec Webb devraient être protégés et préservés par cet article du *Code*. Ils estiment que Webb tire argument d'une différence vide de sens en affirmant avoir créé une nouvelle activité plutôt que d'avoir procédé à des changements opérationnels.

[60] Le Conseil fait respectueusement observer qu'il ne partage pas ce point de vue. La différence dans le cas présent, sur laquelle repose l'issue de l'affaire, est qu'en créant la nouvelle activité, Webb a endossé un nouveau rôle et une nouvelle fonction dans un secteur de compétence différent, sans délaisser ou abandonner son entreprise de construction provinciale à laquelle les droits de négociation et les conventions collectives demeurent rattachés. L'employeur continue d'exploiter son entreprise de construction provinciale de la même manière qu'il l'a toujours exploitée et continue, en fait, d'exécuter le contrat de construction du deuxième volet

previously, acknowledges that the collective agreements apply to the performance of the work under that contract.

[61] In the Board's view, there is no part of Webb's provincial business that has changed its activity. The provincial business of manufacturing and installing baggage handling systems remains intact and it continues to perform the same activities. The new activity with which Webb has become involved, that of operating and maintaining such systems, is an activity that is separate and apart from the ongoing provincial business. Webb Airport Services carries on a distinct and new operation formed by hiring a completely new workforce to provide services it had not provided previously and which relate directly and are integral to the management, operation and maintenance of the airport itself. The creation of this new part of Webb's business has had no direct impact on any part of the provincial aspect of Webb's construction industry business. Webb Airport Services was created in addition to, not in place of the existing provincial business. The new business has not in any way eliminated, eroded or even threatened the existing bargaining rights of the IBEW and Millwrights associated with the provincial aspect of Webb's business and, in the Board's view, there are no established bargaining rights associated with the new federal business that are to be protected or preserved by application of section 44(3) of the *Code*.

[62] The unions assert that the intention of the Sims Task Force [which was comprised of labour relations experts, and who were to conduct an independent review and recommend legislative changes to Part I of the *Code* (*Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995))], which recommended the introduction of the new section was to allow the carry over of bargaining rights and collective agreements when an enterprise moves from provincial to federal jurisdiction. Here, however, there has been no "movement" of an undertaking from one jurisdiction to the other. The provincial business remains provincial and a new federal business has been created.

[63] Admittedly, there is an absence of jurisprudence concerning section 44(3) of the *Code* and the parties

du dispositif de manutention des bagages au terminal I de l'aéroport international Pearson. Comme il a été indiqué précédemment, Webb reconnaît que la convention collective s'applique au travail exécuté dans le cadre de ce contrat.

[61] Le Conseil estime qu'aucun élément de l'entreprise provinciale de Webb n'a fait l'objet de changements opérationnels. L'entreprise provinciale de fabrication et d'installation de dispositifs de manutention des bagages demeure intacte et continue de mener à bien les mêmes activités. La nouvelle activité dans laquelle Webb est engagée, et qui consiste à assurer l'entretien et le bon fonctionnement de ces dispositifs, est distincte de l'entreprise provinciale active. Webb Airport Services exploite une entreprise nouvelle et distincte formée par l'embauche d'un effectif totalement nouveau pour fournir des services qui n'étaient pas fournis auparavant et qui sont directement liés à la gestion, au bon fonctionnement et à l'entretien de l'aéroport comme tel, et en font partie intégrante. La création de ce nouvel élément de l'entreprise de Webb n'a eu aucune incidence directe sur un aspect de l'élément provincial de l'entreprise de construction de Webb. Webb Airport Services a été créée en sus et non pas à la place de l'entreprise provinciale actuelle. La nouvelle entreprise n'a d'aucune manière éliminé, érodé ou même menacé les droits de négociation actuels de la FIOE et des Millwrights rattachés à l'élément provincial de l'entreprise de Webb; le Conseil estime de plus qu'il n'y a aucuns droits de négociation rattachés à la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale qui nécessitent une protection en vertu du paragraphe 44(3) du *Code*.

[62] Les syndicats soutiennent que l'objectif visé par le Groupe de travail Sims [composé de spécialistes des relations du travail et chargé de procéder à un examen indépendant de la Partie I du *Code* et de proposer des modifications (*Vers l'équilibre : Révision de la partie I du Code canadien du travail* (Ottawa: Développement des ressources humaines Canada, 1995))], qui a mis de l'avant la nouvelle disposition, était de permettre le transfert des droits de négociation et des conventions collectives lorsqu'une entreprise provinciale devient assujettie à la compétence fédérale. Or, dans l'affaire qui nous occupe, il n'y a eu aucun «mouvement» de ce genre. L'entreprise provinciale continue de relever de la compétence provinciale et une nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale a été créée.

[63] Il faut convenir qu'il n'existe guère de précédents sur l'application du paragraphe 44(3) du *Code* et que

have been unable to provide any authorities which would persuade the Board that section 44(3) would or should be applicable in these circumstances. The Board is not convinced that the present situation is one where section 44(3) is intended to apply. In the Board's view, there has been no "change" of activity concerning any part of Webb's existing provincial business and there is no labour relations purpose to be served by applying section 44(3), as there are no existing bargaining rights attached to the new business of Webb Airport Services that need or deserve protection.

V - Conclusion

[64] For the reasons set out above, the Board has not been persuaded by any of the arguments asserted by the IBEW and the Millwrights as to why the existing provincial collective agreements should be found to apply to Webb's newly formed federally-regulated non-construction business. The essence of the Board's determination overall is that the situation before us does not involve a change from one circumstance to another. There is no movement from one jurisdiction to the other. There is no determination that previously the parties operated under provincial jurisdiction and now they operate under federal jurisdiction.

[65] The reality is that all of Webb's existing provincial construction industry work, with respect to which the collective agreements in question were intended to cover, remains in place. Protection for those bargaining rights is not necessary and such rights are not threatened or placed in jeopardy in any respect. They remain unaffected by the commencement of Webb's new operations in the federal jurisdiction. In the Board's view, the labour relations rationale for extending successorship type protections to the unions' bargaining rights simply does not exist in the present case.

[66] In the absence of a need to protect the existing bargaining rights of the IBEW and the Millwrights, the only issue is whether such rights may be automatically extended across jurisdictions to cover the newly formed business. As determined above, there is no evidence before the Board, in the present case, to indicate that the parties expressly or implicitly agreed or intended that the bargaining rights and collective agreements in question would have application outside of the provincial jurisdiction in which they were conceived.

les parties ont été incapables de citer aucune jurisprudence pour établir à la satisfaction du Conseil que cette disposition s'applique ou devrait s'appliquer à la situation actuelle. Le Conseil n'est pas convaincu que la situation justifie l'application du paragraphe 44(3). Il estime qu'aucun élément de l'entreprise provinciale actuelle de Webb n'a fait l'objet de «changements» opérationnels et que l'application du paragraphe 44(3) ne favoriserait pas la réalisation d'un des objectifs du *Code* vu qu'aucun droit de négociation n'est rattaché à la nouvelle entreprise de Webb Airport Services qui nécessite ou qui mérite d'être protégé.

V - Conclusion

[64] Pour les motifs exposés ci-dessus, la FIOE et les Millwrights n'ont pas convaincu le Conseil de la nécessité de conclure que les conventions collectives provinciales en vigueur s'appliquaient à la nouvelle entreprise de compétence fédérale de Webb non liée à la construction. L'essence de la décision du Conseil dans l'ensemble est que la situation en cause ne suppose pas un changement de circonstances. Il n'y a pas eu de mouvement d'une compétence à l'autre. Le Conseil n'en arrive pas à la conclusion que les parties relevaient jadis de la compétence provinciale et qu'elles relèvent désormais de la compétence fédérale.

[65] La réalité est que la totalité du travail exécuté par l'entreprise provinciale de construction de Webb, relativement auquel les parties ont conclu les conventions collectives en cause, demeure en place. Nul n'est besoin de protéger ces droits de négociation, qui ne sont pas menacés ni mis en péril à quelque égard que ce soit. Ces droits ne sont pas touchés par la création de la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale de Webb. Le Conseil estime qu'il n'y a tout simplement pas de raisons liées aux relations du travail d'étendre l'application de la disposition régissant les droits et obligations du successeur aux droits de négociation des syndicats.

[66] Puisque les droits de négociation actuels de la FIOE et des Millwrights n'ont nul besoin d'être protégés, il suffit seulement de déterminer si ces droits s'étendent d'office à d'autres sphères de compétence de façon à s'appliquer à la nouvelle entreprise. Comme il a été indiqué précédemment, rien ne permet de conclure que les parties ont expressément ou implicitement convenu ou voulu que les droits de négociation et les conventions collectives en cause s'appliquent à l'extérieur de la compétence provinciale d'où ils tirent leur origine.

[67] Because the Board has concluded that the collective agreements in question do not apply in the federal jurisdiction, there is no need to address the arguments put forth concerning the nature of the work performed by Webb Airport Services employees and whether such work constitutes bargaining unit work covered by the collective agreements.

[68] Accordingly, the Board answers the two questions before it in the negative:

(1) The provincial collective agreements concerning the millwrights and electricians employed in construction do not apply to millwrights and electricians employed in the newly formed, federally regulated, non-construction business.

(2) Section 44(3) of the *Code* does not preserve the bargaining rights and collective agreements of the millwrights and electricians.

CASES CITED

American League (The) and National League of Professional Baseball Clubs (The), [1995] OLRB Rep. April 540

Cable TV Limited (1979), 35 di 28; [1980] 2 Can LRBR 381; and 80 CLLC 16,019 (CLRBR no. 188)

Construction Montcalm Inc. v. Minimum Wage Commission, [1979] 1 S.C.R. 754

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRBR no. 501)

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] S.C.R. 529

Jervis B. Webb Co. of Canada Ltd., June 17, 2005 (CIRB LD 1272)

National Baseball Association, [1995] OLRB Rep. November 1389

Northern Telecom Ltd. v. Communications Workers of Canada, [1980] 1 S.C.R. 115

Rockwell International Corporation, [1981] OLRB Rep. June 780

SerVaas Rubber Company Inc., [1986] OLRB Rep. December 1780

Toronto Electric Commissioners v. Snider et al., [1925] 2 D.L.R. 5 (P.C.)

[67] Le Conseil ayant conclu que les conventions collectives en cause ne s'appliquent pas à l'entreprise relevant de la compétence fédérale, il n'est pas nécessaire de se pencher sur la nature du travail accompli par les employés de Webb Airport Services et de déterminer s'il s'agit de travail de l'unité de négociation régi par les conventions collectives.

[68] Le Conseil répond donc par la négative aux deux questions qui lui ont été posées:

(1) Les conventions collectives provinciales régissant les mécaniciens de chantier et les électriciens employés par l'entreprise de construction ne s'appliquent pas aux mécaniciens de chantier et aux électriciens employés par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale non liée à la construction.

(2) Le paragraphe 44(3) du *Code* ne protège pas d'office les droits de négociation et les conventions collectives des mécaniciens de chantier et des électriciens.

AFFAIRES CITÉES

American League (The) and National League of Professional Baseball Clubs (The), [1995] OLRB Rep. April 540

Cable T.V. Limitée (1979), 35 di 28; [1980] 2 Can LRBR 381; et 80 CLLC 16,019 (CCRT n° 188)

Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum, [1979] 1 R.C.S. 754

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501)

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] R.C.S. 529

Jervis B. Webb Co. of Canada Ltd., 17 juin 2005 (CCRI LD 1272)

National Baseball Association, [1995] OLRB Rep. November 1389

Northern Telecom Ltée c. Travailleurs en communication du Canada, [1980] 1 R.C.S. 115

Rockwell International Corporation, [1981] OLRB Rep. June 780

SerVaas Rubber Company Inc., [1986] OLRB Rep. December 1780

Toronto Electric Commissioners v. Snider et al., [1925] 2 D.L.R. 5 (C.P.)

Westinghouse Electric Corporation, [1998] OLRB Rep.
January/February 128

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 24; 44(3),
44(3)(c); 65

Constitution Act, 1867, s. 92(13)

Ontario Labour Relations Act, 1995

Westinghouse Electric Corporation, [1998] OLRB Rep.
January/February 128

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 24;
44(3), 44(3)c); 65

Loi constitutionnelle de 1867, art. 92(13)

Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325,
applicant,
and
PCL Constructors Northern Inc.,
employer.

Board File: 23357-C

Matt Velisek et al.,
applicants,
and
United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325,
bargaining agent,
and
PCL Constructors Northern Inc.,
employer.

Board File: 24331-C

CITED AS: PCL Constructors Northern Inc.

Decision no.345
 February 3, 2006

Application pursuant to sections 44 and 38 of the
Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations).

Sale of business - Representation vote - Revocation - Reasonable effort - Continuity of bargaining rights - Construction industry - Northern Territories - This matter was returned to the original panel by the reconsideration panel on the basis that a finding of abandonment of certification is a possibility under the *Code* - In response to the union's application for a declaration of successor employer pursuant to section 44 of the *Code*, the employer filed an application pursuant to section 18 of the *Code*, to the effect that the union's certification should be rescinded on the grounds of abandonment - The original panel declared that a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code* had taken place, but declined the employer's application to rescind the certification order, because it could not cancel a union's certification on the basis of an employer's request - Although the

Motifs de décision

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325,
requérante,
et
PCL Constructors Northern Inc.,
employeur.

Dossier du Conseil: 23357-C

Matt Velisek et autres,
requérants,
et
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325,
agent négociateur,
et
PCL Constructors Northern Inc.,
employeur.

Dossier du Conseil: 24331-C

CITÉ: PCL Constructors Northern Inc.

Décision n° 345
 le 3 février 2006

Demande présentée en vertu des articles 44 et 38 du
Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail).

Vente d'entreprise - Scrutin de représentation - Révocation - Effort raisonnable - Caractère continu des droits de négociation - Secteur de la construction - Territoires du Nord-Ouest - Le banc de révision a renvoyé cette affaire au banc initial pour qu'il la tranche en gardant à l'esprit que le *Code* ne fait pas obstacle à l'application du principe de la renonciation - En réponse à la demande de déclaration d'employeur successeur présentée par le syndicat, en vertu de l'article 44 du *Code*, l'employeur a présenté une demande d'annulation de l'accréditation du syndicat, fondée sur l'article 18 du *Code*, reposant sur le principe de la renonciation - Le banc initial a confirmé qu'une vente d'entreprise avait eu lieu au sens de l'article 44 du *Code*, mais il a rejeté la demande de l'employeur visant à faire annuler l'ordonnance d'accréditation initiale du syndicat parce qu'il ne pouvait pas annuler

union was not able to demonstrate that it had ever concluded a collective agreement, it was able to provide documentation that the employer and its predecessors made contributions to the union's trust fund on behalf of its employees between 1976 through 1984 - Therefore, the Board can not definitely conclude that the union abandoned its bargaining rights for those years - However, for the 18-year time period to the time the union filed its present sale of business application, the Board determined that abandonment has occurred - The Board considered the length of the union's inactivity, the fact that the union has made no attempt to bargain during this period or to seek a successorship declaration, there has been no attempt by the union to communicate with the employer or the employees, and there has been no attempt to enforce any of the rights the union might have enjoyed previously, such as the payment of contributions to its funds - As in the case of an application for revocation filed by employees pursuant to section 38 of the *Code* which provides for a recourse to a representation vote or otherwise to ascertain employee wishes, the Board believes that such a representation vote may, in certain circumstances, be appropriate when abandonment is raised by the employer - In the present matter however, the Board determined that it is not necessary to verify the employee wishes - The Board therefore rescinds its previous certification order.

l'accréditation d'un syndicat à la demande d'un employeur - Même si le syndicat n'a pas réussi à démontrer qu'il avait conclu une convention collective, il a produit des documents indiquant que l'employeur et ses prédécesseurs avaient cotisé à son fonds de fiducie au nom de leurs employés, de 1976 à 1984 - Par conséquent, le Conseil ne peut pas conclure de manière définitive que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation, en ce qui concerne ces années - Toutefois, le Conseil a déterminé qu'il y avait eu renonciation, à partir de la période de 18 ans jusqu'à ce que le syndicat présente sa demande de déclaration de vente d'entreprise - Le Conseil s'est penché sur la période d'inactivité du syndicat, sur le fait que le syndicat n'a fait aucune tentative de négociation et n'a pas cherché à obtenir une déclaration d'employeur successeur, sur le fait que le syndicat n'a jamais tenté de communiquer avec l'employeur ou les employés, et que le syndicat n'a pas tenté d'exercer aucun des droits dont il aurait pu bénéficier auparavant, comme le paiement de cotisations à son fonds - Comme dans le cas d'une demande de révocation présentée par des employés en vertu de l'article 38 du *Code*, qui prévoit le recours à un scrutin de représentation ou un autre moyen de déterminer la volonté des employés, le Conseil croit que ce scrutin de représentation peut, dans certains cas, s'appliquer lorsque l'employeur soulève la question de la renonciation - Or, le Conseil a conclu qu'une telle vérification auprès des employés n'était pas nécessaire en l'espèce - Le Conseil a par conséquent annulé son ordonnance d'accréditation précédente.

The panel of the Board composed of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), has considered the above-noted applications.

Le Conseil, composé de M^e Edmund E. Tobin, Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a étudié les demandes mentionnées ci-dessus.

Counsel of Record

Mr. Yvon Seveny, for the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325;
Mr. Hugh J.D. McPhail, Q.C., for PCL Constructors Northern Inc.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Yvon Seveny, pour la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325;
M^e Hugh J.D. McPhail, c.r., pour PCL Constructors Northern Inc.

I - Background

I - Contexte

A - Board File No. 23357-C

A - Dossier du Conseil n° 23357-C

[1] This file pertains to an application for declaration of sale or transfer of business filed by the United

[1] Ce dossier porte sur une demande de déclaration de vente d'entreprise ou de transfert d'entreprise présentée

Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325 (Local 1325 or the union), pursuant to section 44 of the *Code*.

[2] The union was originally certified in 1971 for a unit of employees of Poole Construction Limited (Poole) (Board order no. 2039-U). The original certification order was amended in 1980 to reflect a change in the employer's name to P.C.L. Construction Ltd. (P.C.L.) (Board order no. 3508-U) with the bargaining unit description to read as follows:

... a unit of employees of P.C.L. Construction Ltd., Edmonton, Alberta, employed in the Northwest Territories, classified as foreman carpenter, lead carpenter, carpenter, and apprentice carpenter.

[3] In 1983, some 12 years following the original certification, the union served notice to bargain collectively on the successor employer at the time, P.C.L. The employer at that time applied to the Board pursuant to section 119 of the *Code* (now section 18) to rescind the union's certification on the grounds that the union had abandoned its bargaining rights as a bargaining agent over the course of the 12 years since its certification, that no collective agreement had ever been negotiated, that to the best of the employer's knowledge its employees were unaware of and had not demonstrated any interest in being represented by the union, and that the union should be required to demonstrate the support of a majority of employees in the unit. The Board dismissed that application on the grounds that while it was open to the employees to seek revocation, the certificate could not be revoked under section 119 (now section 18) of the *Code*.

[4] The union did not subsequently follow through on the notice to bargain served on P.C.L. in 1983.

[5] In November 2002, the union applied to the Board for a declaration that PCL Constructors Northern Inc. (PCL Northern) was the successor employer to P.C.L. Construction Ltd., pursuant to section 44 of the *Code* (Board file no. 23357-C). PCL Northern, while admitting that it was the successor employer to P.C.L., filed representations to the Board, pursuant to section 18 of the *Code*, to the effect that the certification should be rescinded on the grounds of abandonment. The employer maintained that, following the 1971 certification, no collective agreement was ever

par la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325 (la section locale 1325 ou le syndicat), en vertu de l'article 44 du *Code*.

[2] Le syndicat a d'abord été accrédité en 1971 pour représenter une unité d'employés de Poole Construction Limited (Poole) (ordonnance du Conseil n° 2039-U). L'ordonnance d'accréditation initiale a été modifiée en 1980 afin de tenir compte du changement de nom de l'employeur à P.C.L. Construction Ltd. (P.C.L.) (ordonnance du Conseil n° 3508-U) et de la description de l'unité de négociation suivante:

... une unité d'employés de P.C.L. Construction Ltd., Edmonton (Alberta), qui travaillent dans les Territoires du Nord-Ouest comme contremaîtres charpentiers, charpentiers principaux, charpentiers et apprentis charpentiers.

(traduction)

[3] En 1983, quelque 12 ans suivant l'accréditation initiale, le syndicat a signifié un avis de négocier collectivement à l'employeur successeur à ce moment-là, P.C.L. L'employeur a demandé au Conseil d'annuler l'accréditation du syndicat en vertu de l'article 119 du *Code* (maintenant l'article 18) aux motifs que le syndicat avait renoncé à ses droits de négociation à titre d'agent négociateur au cours des 12 ans s'étant écoulés depuis son accréditation, qu'aucune convention collective n'avait jamais été négociée, qu'à la connaissance de l'employeur, ses employés ne savaient pas que le syndicat les représentait et n'avaient manifesté aucun intérêt à cet égard et que le syndicat devrait être tenu de démontrer qu'il avait l'appui de la majorité des employés de l'unité. Le Conseil a rejeté cette demande parce que, même si les employés pouvaient demander une révocation, l'accréditation ne pouvait pas être révoquée en vertu de l'article 119 (maintenant l'article 18) du *Code*.

[4] Le syndicat n'a pas donné suite à l'avis de négocier signifié à P.C.L. en 1983.

[5] En novembre 2002, le syndicat a demandé au Conseil de déclarer que PCL Constructors Northern Inc. (PCL Northern) était l'employeur ayant succédé à P.C.L. Construction Ltd., en vertu de l'article 44 du *Code* (dossier du Conseil n° 23357-C). Tout en reconnaissant être l'employeur successeur de P.C.L., PCL Northern a soumis des observations au Conseil, conformément à l'article 18 du *Code*, faisant valoir que l'accréditation devrait être annulée au motif de renonciation. L'employeur soutenait que, après l'accréditation de 1971, aucune convention collective

entered into between the union and Poole, or with its successor P.C.L.

[6] On January 9, 2004, the Board issued a bottom-line decision, *PCL Constructors Northern Inc.*, January 9, 2004 (CIRB LD 990), confirming that a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code* had taken place and that PCL Northern was the successor employer. The Board declined PCL Northern's application to rescind the certification order. This bottom-line decision was followed by detailed Reasons for decision issued on September 24, 2004 (see *PCL Constructors Northern Inc.*, [2004] CIRB no. 294), which concluded that the Board could not cancel a union's certification on the basis of an employer's request.

[7] On February 2, 2004, PCL Northern filed an application before the Federal Court of Appeal for judicial review of the Board's *PCL Constructors Northern Inc.* (LD 990), *supra* decision.

[8] On September 16, 2004, the Federal Court of Appeal granted a stay against the operation of the Board's order declaring that a sale of business had taken place, pending the conclusion of the judicial review proceedings in that case.

[9] On October 14, 2004, PCL Northern filed an application with the Canada Industrial Relations Board (CIRB), seeking reconsideration of the decision in *PCL Constructors Northern Inc.* (294), *supra*. The reconsideration process before the CIRB resulted in the reconsideration panel returning the matter to the original panel for redetermination on its merits, on the basis that a finding of abandonment of certification is a possibility under the *Code*, and to consider and determine whether abandonment had occurred, based on the specific and unique facts of the case. The reconsideration decision, *PCL Constructors Northern Inc.*, [2005] CIRB no. 306, was issued on January 19, 2005. On January 24, 2005, PCL Northern advised the Board that it had withdrawn its application for judicial review before the Federal Court of Appeal (see *PCL Constructors Northern Inc. v. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325*, no. A-53-04, January 21, 2005).

n'avait été conclue entre le syndicat et Poole, ou avec son successeur P.C.L.

[6] Dans la décision sommaire *PCL Constructors Northern Inc.*, 9 janvier 2004 (CCRI LD 990), le Conseil a confirmé qu'une vente d'entreprise avait eu lieu au sens de l'article 44 du *Code* et que PCL Northern était l'employeur successeur. Le Conseil a rejeté la demande de PCL Northern visant à faire annuler l'ordonnance d'accréditation initiale du syndicat. Cette décision sommaire a été suivie des motifs détaillés rendus le 24 septembre 2004 (voir *PCL Constructors Northern Inc.*, [2004] CCRI n° 294). Le Conseil concluait dans ces motifs qu'il ne pouvait pas annuler l'accréditation du syndicat à la demande d'un employeur.

[7] Le 2 février 2004, PCL Northern a présenté une demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale relativement à la décision du Conseil *PCL Constructors Northern Inc.* (LD 990), précitée.

[8] Le 16 septembre 2004, la Cour d'appel fédérale a accordé un sursis à l'exécution de l'ordonnance du Conseil déclarant qu'une vente d'entreprise avait eu lieu en attendant la conclusion de la procédure de contrôle judiciaire.

[9] Le 14 octobre 2004, PCL Northern a demandé au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) de réexaminer la décision *PCL Constructors Northern Inc.* (294), précitée. Dans le cadre de la procédure de réexamen, le banc de révision a renvoyé l'affaire au banc initial pour qu'il statue à nouveau sur le fond en gardant à l'esprit que le *Code* ne fait pas obstacle à l'application du principe de la renonciation et qu'il détermine si, eu égard aux faits particuliers et uniques de cette affaire, le principe de la renonciation s'applique. La décision résultant du réexamen, *PCL Constructors Northern Inc.*, [2005] CCRI n° 306, a été rendue le 19 janvier 2005. Le 24 janvier 2005, PCL Northern a informé le Conseil du retrait de sa demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour d'appel fédérale (voir *PCL Constructors Northern Inc. c. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325*, dossier n° A-53-04, 21 janvier 2005).

II - Parties' Position

A - The Employer's Position

[10] PCL Northern maintains that it has never been approached by the union to commence collective bargaining, although it has been active in the construction industry in the Northwest Territories since the mid 1980s, and the union is aware of this fact.

[11] PCL Northern maintains that it has maintained an office in Yellowknife since the mid 1980s and has been active in the Northwest Territories since that time. It alleges that the union was aware of the sale of business and of the presence of PCL Northern in the Northwest Territories and that it has done nothing to enforce its bargaining rights since 1985. PCL Northern maintains that it has never been approached by the union in this regard. The employer refers to the fact that the union applied to the Board in November 2002 for certification of a unit of PCL Northern's carpenters in the Northwest Territories, and that this application was an indication that the union believed that, at the time of the certification application, there was no longer a bargaining relationship between the union and the employer. The application for certification was subsequently withdrawn by the union, which rather chose to pursue its sale of business application.

B - The Union's Position

[12] The union has not contested the employer's assertions as summarized above. However, the union maintains that even though no collective agreement was entered into with respect to its PCL Northern bargaining unit in the Northwest Territories, there were in fact collective agreements with respect to units in the southern provinces, from which the PCL Northern workforce was drawn. The union did not provide copies of any such agreements or any documentation that would indicate these agreements would be or would have been binding on the northern bargaining unit. It did, however, provide the Board with documents which it claims demonstrate that there was a consistent pattern of remittances to its trust funds from P.C.L.'s Yellowknife office up until 1984. The union did not explain why it took no action with respect to the continuance of these remittances after they stopped in 1984. An examination of these documents do confirm that amounts were remitted to Local 1325 by both Poole and P.C.L. on behalf of certain employees for such things as the union's dues supplement fund, the

II - Position des parties

A - Position de l'employeur

[10] PCL Northern soutient que le syndicat n'a jamais entrepris de démarches dans le but d'entamer des négociations collectives, bien qu'il eût été actif dans le secteur de la construction dans les Territoires du Nord-Ouest depuis la moitié des années 80, et que le syndicat connaissait ce fait.

[11] PCL Northern explique qu'il occupe un bureau à Yellowknife depuis la moitié des années 80 et qu'il est actif dans les Territoires du Nord-Ouest depuis cette époque. Il prétend que le syndicat était au courant de la vente de l'entreprise et de la présence de PCL Northern dans les Territoires du Nord-Ouest, et qu'il n'a rien fait pour exercer ses droits de négociation depuis 1985. PCL Northern soutient que le syndicat ne l'a jamais abordé à cet égard. L'employeur renvoie à la demande d'accréditation présentée par le syndicat, en novembre 2002, relativement à une unité de charpentiers de PCL Northern dans les Territoires du Nord-Ouest. À son avis, cette demande démontre qu'au moment de la présentation de la demande d'accréditation, le syndicat croyait qu'il n'existait plus de relation de négociation entre lui et l'employeur. Le syndicat a ensuite retiré sa demande d'accréditation pour présenter plutôt une demande de déclaration de vente d'entreprise.

B - Position du syndicat

[12] Le syndicat n'a pas contesté les affirmations de l'employeur résumées précédemment. Cependant, il fait valoir que, même si aucune convention collective n'a été conclue relativement à l'unité de négociation de PCL Northern dans les Territoires du Nord-Ouest, il existait des conventions collectives visant certaines unités d'employés travaillant dans les provinces du Sud, d'où provenaient les effectifs de PCL Northern. Le syndicat n'a pas fourni de copies de ces conventions ou de documents ayant pu indiquer que ces conventions s'appliqueraient ou se seraient appliquées à l'unité de négociation d'employés dans le Nord. Il a toutefois fourni au Conseil des documents qui démontraient, selon lui, que des sommes étaient versées dans les fonds de fiducie du syndicat par le bureau de P.C.L. à Yellowknife, et ce jusqu'en 1984. Le syndicat n'a pas expliqué pourquoi il n'a pris aucune mesure pour s'assurer de la reprise de ces versements à la suite de leur interruption en 1984. Un examen de ces documents confirment que des sommes ont été versées à la section locale 1325 par Poole et P.C.L., au nom de certains

health and welfare plan, the pension plan and the Alberta carpenter apprenticeships fund, from 1975 to 1984, inclusively. The documents also indicate that most of the employees worked in Alberta, although some did work in Yellowknife and also in Saskatchewan.

[13] The union maintains that even though no collective agreement may have existed for its northern bargaining unit, the Board should not assume that no bargaining relationship existed. It explains that the workforce for major unionized projects in the North is drawn from the southern provinces, where agreements do exist. While the union does not specifically say so, one can presume it is arguing that the northern employees were covered by the southern agreement, and that this is confirmed by the documents showing that remittances were made by P.C.L. on behalf of northern employees, up until 1984.

[14] The union does not deny the employer's allegation that it was aware of PCL Northern's post-1985 activities in the Northwest Territories, but states that one should not assume that it was aware. It further maintains that PCL Northern should have recognized its obligation and advised the union of its northern activities, but that it took no steps to do so.

[15] The union explains that it withdrew its November 2002 certification application because it realized that PCL Northern was the successor to P.C.L. and that it therefore still held bargaining rights as a result of its original certification. There was therefore no need to seek certification anew.

[16] The union further maintains that it is up to the employees to decide on union representation, and that the employer is not in a position to make such a choice.

III - Analysis

[17] Although the union was not able to demonstrate that it had ever concluded a collective agreement following its certification for Poole employees in 1971, it was able to provide documentation that both Poole and P.C.L. made contributions to the union's trust fund on behalf of their employees in the Northwest

employés au titre notamment du fonds supplémentaire des cotisations, du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, du régime de pension et du fonds des apprentis charpentiers de l'Alberta, de 1975 à 1984, inclusivement. Ces documents indiquent également que la plupart des employés travaillaient en Alberta, même si certains travaillaient à Yellowknife et aussi en Saskatchewan.

[13] Le syndicat soutient que, même s'il n'existait pas de convention collective régissant cette unité de négociation dans le Nord, le Conseil ne devrait pas en déduire qu'il n'existait pas de relation de négociation. Il explique que les effectifs pour les grands projets syndiqués dans le Nord provenaient des provinces du Sud, où des conventions étaient en vigueur. Bien que le syndicat ne le dise pas expressément, on peut penser qu'il prétend que les employés travaillant dans le Nord étaient visés par les conventions régissant les employés provenant des provinces du Sud, ce que confirment les documents démontrant que P.C.L. a versé des sommes au nom des employés travaillant dans le Nord, jusqu'en 1984.

[14] Le syndicat ne nie pas l'allégation de l'employeur selon laquelle il connaissait l'existence des activités de PCL Northern dans les Territoires du Nord-Ouest après 1985, mais il soutient que personne n'aurait dû présumer qu'il connaissait leur existence. Il soutient également que PCL Northern aurait dû reconnaître son obligation et informer le syndicat de ses activités dans le Nord, mais qu'il n'a pris aucune mesure pour le faire.

[15] Le syndicat explique qu'il a retiré sa demande d'accréditation de novembre 2002 parce qu'il s'était rendu compte que PCL Northern était le successeur de P.C.L. et qu'il détenait toujours les droits de négociation découlant de son accréditation initiale. Par conséquent, il était inutile de solliciter une nouvelle accréditation.

[16] Le syndicat soutient également qu'il revient aux employés de décider du syndicat les représentant et que l'employeur n'est pas en position de faire un tel choix.

III - Analyse

[17] Même s'il n'a pas réussi à démontrer qu'il avait conclu une convention collective à la suite de son accréditation à titre de représentant des employés de Poole en 1971, le syndicat a produit des documents indiquant que Poole et P.C.L. avaient cotisé à son fonds de fiducie au nom de leurs employés dans les

Territories, from 1976 through 1984. This demonstrates that some form of interaction between the union and these employers did take place during those years, whether this was by extension of the southern agreements to the northern employees or otherwise. Therefore, the Board cannot definitively conclude that, in respect of those years at least, the union abandoned its bargaining rights. There must have been some form of bargained agreement between the parties under which these remittances were made by the employers to the union.

[18] The Board must therefore focus on the hiatus from 1984 to the time the union filed its present application, in November 2002, for a sale of business declaration. This represents a period of 18 years during which the union made no attempt to enforce its rights with the successor employer, PCL Northern.

[19] In this regard, the union states in its April 21, 2004 reply to the revocation application (Board file no. 24331-C) that it was unaware that P.C.L.'s business in the Northwest Territories had been transferred to PCL Northern, although it has made no such statements in its various representations in the present file. It argues that PCL Northern should have recognized its obligations and advised the union of its northern activities.

[20] Two provincial labour board decisions are helpful on this point. The first decision was issued by the Alberta Labour Relations Board, in *Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W., Local 424* (2004), 105 CLRB (2d) 1, where it stated:

[132] Construction industry trade unions, however, are not entitled to be completely passive. Like all trade unions, they are in the business of representing employees against the interests of employers. They are in an adversarial relationship with employers. Employers sometimes find it in their interests to violate, ignore or conveniently forget about their bargaining obligations. While that may be reprehensible, it should surprise no one that it happens, least of all trade unions. It is not enough to justify Union inactivity to say that the Employer too has obligations under the *Code*. In our view, the scheme of the *Code*, and especially the fundamental requirement that bargaining agents be representative of the employees they hold bargaining rights for, demands that trade unions exercise ordinary prudence and industry in policing their bargaining rights, in detecting employer attempts to avoid those bargaining rights, and in enforcing any existing collective agreement. Serious and prolonged failure to do this will damage and

Territoires du Nord-Ouest, de 1976 à 1984. Ceci démontre l'existence d'une certaine interaction entre le syndicat et ces employeurs au cours de ces années, que ce soit par application des conventions régissant les employés provenant des provinces du Sud aux employés travaillant dans le Nord ou autrement. Par conséquent, le Conseil ne peut pas conclure de manière définitive, du moins en ce qui concerne ces années, que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation. Il devait exister une forme d'accord négociée entre les parties en vertu desquelles les employeurs versaient ces sommes au syndicat.

[18] Par conséquent, le Conseil doit mettre l'accent sur l'interruption des versements de 1984 jusqu'au moment de la présentation de la présente demande de déclaration de vente d'entreprise, en novembre 2002. Ceci représente une période de 18 ans au cours de laquelle le syndicat n'a pas tenté d'exercer ses droits auprès de l'employeur successeur, PCL Northern.

[19] À cet égard, le syndicat renvoie à sa réplique du 21 avril 2004 à la demande de révocation (dossier du Conseil n° 24331-C). Il y expliquait qu'il n'avait pas été informé du transfert de l'entreprise de P.C.L. dans les Territoires du Nord-Ouest à PCL Northern, même s'il n'a fait aucune déclaration à cet égard dans les observations soumises dans le présent dossier. Il prétend que PCL Northern aurait dû reconnaître ses obligations et aviser le syndicat de ses activités dans le Nord.

[20] Deux décisions de commissions des relations de travail provinciales sont utiles sur ce point. La première décision a été rendue par la Commission des relations de travail de l'Alberta dans l'affaire *Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W., Local 424* (2004), 105 CLRB (2d) 1, qui a conclu ce qui suit:

[132] Les syndicats du secteur de la construction n'ont cependant pas le droit de demeurer complètement passifs. À l'instar de tous les autres syndicats, ils ont pour rôle de représenter les employés contre les intérêts des employeurs. Ils ont un rapport d'opposition avec les employeurs. Ces derniers estiment parfois qu'il est dans leur intérêt de violer leurs obligations en matière de négociation, d'en faire abstraction ou de les oublier à leur guise. Même s'il s'agit d'une conduite répréhensible, personne ne saurait s'étonner que de telles situations se produisent, surtout pas les syndicats. Il ne suffit pas pour justifier l'inactivité du syndicat de prétendre que l'employeur a aussi des obligations aux termes du *Code*. À notre avis, en vertu du régime du *Code*, et tout particulièrement de l'exigence fondamentale pour les agents négociateurs de représenter les employés pour lesquels ils ont des droits de négociation, les syndicats doivent exercer une prudence et une diligence ordinaires dans la surveillance de leurs droits de

ultimately destroy the representative relationship between union and employees and generate reasonable expectations by employer and employees alike that they operate in a non-union enterprise.

(page 66)

[21] In the second case, the Saskatchewan Labour Relations Board described, in *Wappel Concrete and Construction Ltd.* (1984), Vol. 35 SLR No. 4, the issue as follows:

Underlying the doctrine of abandonment is the concern that a trade union, because of its inactivity, no longer represents employees in the bargaining unit.

...

If a union seeks and acquires the right to act as exclusive bargaining agent for employees and then for an unreasonably long time ignores its responsibility to bargain in good faith for them it should lose its right to do so. Accordingly, any union that fails to actively carry out its duty to bargain collectively for the employees it represents, without a satisfactory explanation for its failure, will be found as a fact by this Board to have abandoned its bargaining rights. Although the Board will always be reluctant to infer that bargaining rights vested in a union have been abandoned, this case is one that is very clear.

(pages 36-37)

[22] PCL Northern stated that it occupied the same office in Yellowknife as its predecessor, P.C.L., that it carried on some of its ongoing projects, and advertised its existence and its involvement in these projects from the beginning. The union has not challenged this information. PCL Northern states that it is unlikely the union could not have been aware of its existence. The union did not demonstrate to the Board that it made any attempts throughout this 18-year period to enforce its bargaining rights or otherwise contact the employer or the employees.

IV - Decision

A - Board File No. 23357-C

[23] In light of the above, the Board has considered the following facts in determining that abandonment has occurred:

négociation - afin de déceler les tentatives de l'employeur de contourner ces droits de négociation - et de l'application de toute convention collective en vigueur. Le défaut grave et prolongé de ce faire portera atteinte et détruira en bout de ligne la relation de représentation entre le syndicat et les employés, de sorte que l'employeur et les employés pourraient raisonnablement s'attendre à évoluer dans une entreprise non syndiquée.

(page 66; traduction)

[21] Dans la deuxième affaire, la Commission des relations du travail de la Saskatchewan a décrit la question comme suit dans *Wappel Concrete and Construction Ltd.* (1984), Vol. 35 SLR No. 4:

La préoccupation que le syndicat, en raison de son inactivité, ne représente plus les employés de l'unité de négociation sous-tend le principe de la renonciation.

...

Le syndicat qui demande et obtient le droit d'agir à titre d'agent négociateur exclusif pour les employés et qui, pendant une longue période par la suite, fait abstraction de sa responsabilité de négocier de bonne foi pour eux, perd son droit de les représenter. Par conséquent, la Commission conclura que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation s'il omet d'exercer son obligation de négocier collectivement pour les employés qu'il représente, sans fournir d'explications satisfaisantes. Même si la Commission hésite toujours à conclure qu'un syndicat a renoncé aux droits de négociation dont il est investi, ceci est manifestement le cas en l'espèce.

(pages 36-37; traduction)

[22] PCL Northern a déclaré qu'il occupait le même bureau à Yellowknife que son prédécesseur, P.C.L., qu'il a pris en charge certains de ses projets en cours et qu'il a fait connaître son existence et sa participation à ces projets dès le départ. Le syndicat n'a pas contesté cette information. Selon PCL Northern, il est improbable que le syndicat n'ait pas connu son existence. Le syndicat n'a pas démontré au Conseil qu'il avait tenté, au cours de cette période de 18 ans, d'exercer ses droits de négociation ou de communiquer autrement avec l'employeur ou les employés.

IV - Décision

A - Dossier du Conseil n° 23357-C

[23] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil s'est penché sur les faits suivants afin de déterminer s'il y avait eu renonciation:

- the length of the union's inactivity, some 18 years following the Board's decision dismissing the employer's application to rescind the certification;

- the union has made no attempt to bargain during this period or to seek a successorship declaration from the Board;

- there has been no attempt by the union to communicate with the employer or the employees;

- there has been no attempt to enforce any of the rights the union might have enjoyed prior to 1985, such as the payment of contributions to its funds.

[24] As in the case of an application for revocation filed by employees pursuant to section 38 of the *Code*, which provides for a recourse to a representation vote or otherwise to ascertain employee wishes, the Board believes that such representation vote may, in certain circumstances, be appropriate when abandonment is raised by the employer. In the present matter however, the Board has determined that a verification of employee wishes is not necessary.

[25] Parties will find attached Board order no. 9044-U, rescinding the Board's certification order no. 8581-U.

B - Board File No. 24331-C

[26] This matter pertains to an application for revocation filed by a group of employees pursuant to section 38 of the *Code*.

[27] In light of the Board's finding in the preceding matter (Board file no. 23357-C), the issue raised in this revocation application is no longer in dispute. The application is consequently set aside, and the file is closed.

Order No.: 9044-U
Rescinds: 8581-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

- la période d'inactivité du syndicat, quelque 18 ans suivant la décision du Conseil de rejeter la demande d'annulation de l'accréditation présentée par l'employeur;

- pendant cette période, le syndicat n'a fait aucune tentative de négociation et n'a pas cherché à obtenir une déclaration d'employeur successeur auprès du Conseil;

- le syndicat n'a jamais tenté de communiquer avec l'employeur ou les employés;

- le syndicat n'a pas tenté d'exercer aucun des droits dont il aurait pu bénéficier avant 1985, comme le paiement de cotisations à son fonds.

[24] Comme dans le cas d'une demande de révocation présentée par des employés en vertu de l'article 38 du *Code* qui prévoit le recours à un scrutin de représentation ou un autre moyen de déterminer la volonté des employés, le Conseil croit que ce scrutin de représentation peut, dans certains cas, s'appliquer lorsque l'employeur soulève la question de la renonciation. Or, le Conseil a conclu qu'une telle vérification auprès des employés n'était pas nécessaire en l'espèce.

[25] Les parties trouveront ci-joint l'ordonnance du Conseil n° 9044-U, annulant l'ordonnance d'accréditation du Conseil n° 8581-U.

B - Dossier du Conseil n° 24331-C

[26] Cette affaire porte sur une demande de révocation présentée par un groupe d'employés en vertu de l'article 38 du *Code*.

[27] Compte tenu de la décision du Conseil dans l'affaire précédente (dossier du Conseil n° 23357-C), la question soulevée dans la demande de révocation n'est plus en litige. La demande est donc annulée et le dossier est fermé.

N° d'ordonnance: 9044-U
Annule: 8581-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325,

applicant union,

- and -

PCL Constructors Northern Inc.,
Edmonton, Alberta,

employer,

- and -

P.C.L. Construction Ltd.,
Edmonton, Alberta,

former employer.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board, in its bottom-line decision *PCL Constructors Northern Inc.*, January 9, 2004 (CIRB LD 990) and by order no. 8581-U, dated January 9, 2004, certified the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325, as bargaining agent for a unit of employees of PCL Constructors Northern Inc., comprising:

“a unit of employees of PCL Constructors Northern Inc., employed in the Northwest Territories, classified as foreman carpenter, lead carpenter, carpenter, and apprentice carpenter;”

AND WHEREAS the Board issued its Reasons for decision on September 24, 2004 (*PCL Constructors Northern Inc.* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 294);

AND WHEREAS, on October 14, 2004, the Board received an application from the employer, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, seeking a reconsideration of the Board’s decision in *PCL Constructors Northern Inc.* (294), *supra*;

AND WHEREAS, in its decision *PCL Constructors Northern Inc.* (2005), as yet unreported CIRB decision no. 306, the reconsideration panel returned the matter to the original panel for redetermination on its merits and to consider whether abandonment had occurred;

la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d’Amérique, section locale 1325,

syndicat requérant,

- et -

PCL Constructors Northern Inc.,
Edmonton (Alberta),

employeur,

- et -

P.C.L. Construction Ltd.,
Edmonton (Alberta),

ancien employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles, dans sa décision sommaire *PCL Constructors Northern Inc.*, 9 janvier 2004 (CCRI LD 990) et par ordonnance n° 8581-U datée du 9 janvier 2004, a accrédité la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d’Amérique, section locale 1325, à titre d’agent négociateur d’une unité d’employés de PCL Constructors Northern Inc., comprenant:

«une unité d’employés de PCL Constructors Northern Inc., travaillant aux Territoires du Nord-Ouest comme contremaître-menuisier, chef menuisier, menuisier et apprenti menuisier»;

ET ATTENDU QUE le Conseil a rendu les Motifs de décision le 24 septembre 2004 (*PCL Constructors Northern Inc.* (2004), décision du CCRI n° 294, non encore rapportée);

ET ATTENDU QUE, le 14 octobre 2004, le Conseil a reçu une demande de l’employeur, en vertu de l’article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, visant le réexamen de la décision rendue par le Conseil dans *PCL Constructors Northern Inc.* (294), précitée;

ET ATTENDU QUE, dans sa décision *PCL Constructors Northern Inc.* (2005), décision du CCRI n° 306, non encore rapportée, le banc de révision a renvoyé l’affaire au banc initial pour qu’il statue à nouveau sur le fond et détermine si le principe de la renonciation s’applique;

AND WHEREAS, after consideration of the submissions of the parties concerned, the Board has determined that the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325, abandoned its bargaining rights.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that certification order no. 8581-U, dated January 9, 2004, be rescinded, and it is hereby rescinded.

ISSUED at Ottawa, this 3rd day of February 2006, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Edmund E. Tobin
Vice-Chairperson

Reference: File No. 23357-C

CASES CITED

PCL Constructors Northern Inc., [2004] CIRB no. 294

PCL Constructors Northern Inc., [2005] CIRB no. 306

PCL Constructors Northern Inc., January 9, 2004 (CIRB LD 990)

PCL Constructors Northern Inc. v. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325, no. A-53-04, January 21, 2005 (F.C.A.)

Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W., Local 424 (2004), 105 CLRBR (2d) 1 (Alta.)

Wappel Concrete and Construction Ltd. (1984), Vol. 35 SLR No. 4

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss 14(3)(f); 18; 38; 44

ET ATTENDU QUE, après examen des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé que la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325, a renoncé à ses droits de négociation.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que l'ordonnance d'accréditation n° 8581-U, datée du 9 janvier 2004, soit annulée, et l'annule par la présente.

DONNÉE à Ottawa, ce 3^e jour de février 2006, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Edmund E. Tobin
Vice-président

Référence: n° de dossier 23357-C

AFFAIRES CITÉES

PCL Constructors Northern Inc., [2004] CCRI n° 294

PCL Constructors Northern Inc., [2005] CCRI n° 306

PCL Constructors Northern Inc., 9 janvier 2004 (CCRI LD 990)

PCL Constructors Northern Inc. c. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325, dossier n° A-53-04, January 21, 2005 (C.A.F.)

Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W., Local 424 (2004), 105 CLRBR (2d) 1 (Alb.)

Wappel Concrete and Construction Ltd. (1984), Vol. 35 SLR No. 4

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 18; 38; 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers,
applicant,
and
NorthwesTel Mobility Inc.,
employer.

CITED AS: NorthwesTel Mobility Inc.

Board File: 25028-C

Decision No. 346
February 14, 2006

Application for review of a certification order.

Certification - Application for review - Intended scope of Board orders - Management functions - The union seeks a review of its certification order to determine whether five newly created positions should be included in the bargaining unit - The employer opposes the inclusion of the positions related to retail operations at its three stores - The bargaining unit description does not reflect a "clear" intention to exclude all management positions and any other type of position similar to what is excluded - The description is unequivocally an all-employee bargaining unit - An all-employee bargaining unit means that it includes all employees unless excluded by the terms of the certification order - The certificate indicates specific exclusions, which commonly means that only the positions expressly named are excluded - A true management position involves significant independent decision-making responsibilities, supervision of employees beyond mere direction and evaluation of their work, a power to recommend that impacts on decisions to hire, promote, discipline or terminate - A position will more likely be considered as a team leader, where the employee's duties include essentially the same work as his subordinates and acts as a coordinator, rather than a decision-maker with respect to authorizing leave, approving overtime or evaluating performance - The Board finds that four out of the five positions are included in the bargaining unit - The Board agrees with the employer that the position of corporate store manager should be excluded on the

Motifs de décision

Section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité,
requérante,
et
NorthwesTel Mobility Inc.,
employeur.

CITÉ : NorthwesTel Mobility Inc.

Dossier du Conseil : 25028-C

Décision n° 346
le 14 février 2006

Demande de réexamen d'une ordonnance d'accréditation.

Accréditation - Demande de réexamen - Portée intentionnelle des ordonnances du Conseil - Postes de direction - Le syndicat demande un réexamen de son ordonnance d'accréditation afin de déterminer si cinq postes nouvellement créés doivent être inclus dans l'unité de négociation - L'employeur s'oppose à l'inclusion de tous les postes liés aux activités de vente au détail dans ses trois magasins - La description de l'unité de négociation ne traduit pas une intention « claire » d'exclure tous les postes de direction et tout autre type de poste semblable à ceux qui ont été exclus - La description est sans équivoque celle d'une unité de négociation regroupant tous les employés - Une unité de négociation regroupant tous les employés signifie qu'elle englobe tous les employés sauf ceux qui sont exclus aux termes de l'ordonnance d'accréditation - L'ordonnance fait état d'exclusions précises, ce qui signifie généralement que seuls les postes expressément mentionnés sont exclus - Un véritable poste de direction suppose d'importantes responsabilités de prise de décision autonome, la supervision d'employés au-delà de la simple orientation et évaluation de leur travail, un pouvoir de recommandation qui a des répercussions sur les décisions d'embauche, de promotion, d'imposition de mesures disciplinaires ou de congédiement - Un poste sera plus susceptible d'être considéré comme celui d'un chef d'équipe lorsque les fonctions de l'employé comprennent essentiellement le même travail que ses subordonnés et que l'employé agit comme coordonnateur plutôt que comme décideur dans

basis that it replaces two previously excluded positions and that the position carries significant independent decision-making responsibilities in all areas relating to a store's management.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson. After considering the parties' materials and submissions, the Board is of the view that the documents on file are sufficient to allow it to deal with the matters at issue without holding a hearing, pursuant to section 16.1 of the *Canada Labour Code* (*Part I - Industrial Relations*) (the Code).

Counsel of Record

Mr. W. Cary Gryba, for the Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers;
Mr. Sean McLeish, for Northwestel Mobility Inc.

I - Background

[1] The Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers (the union) has applied to the Board for a review of its certification order to determine whether five newly created positions should be included in the bargaining unit:

1. Retail Sales Representative
2. Retail Sales Consultant
3. Retail Sales Assistant
4. Assistant Store Manager
5. Corporate Store Manager

[2] After being provided with information about the positions, the union agreed that the Corporate Store Manager position was likely a combination of the former Senior Account Manager and Account Manager (previously excluded positions) and could be excluded.

[3] The employer, Northwestel Mobility Inc. (NMI or the employer), opposes the inclusion of all the positions related to retail operations at its three stores on the basis that these positions were never meant to be included in the bargaining unit. The employer submits that the retail

l'autorisation des congés, l'autorisation des heures supplémentaires ou l'évaluation du rendement - Le Conseil conclut que quatre des cinq postes sont inclus dans l'unité de négociation - Le Conseil est du même avis que l'employeur quant au fait que le poste de directeur général du magasin doit être exclu, étant donné qu'il remplace deux postes exclus dans le passé et que le poste comporte d'importantes responsabilités de prise de décision autonome dans tous les domaines concernant la gestion du magasin.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente. Après avoir pris en considération les documents et les observations des parties, le Conseil est d'avis que les documents au dossier suffisent pour lui permettre de trancher les questions en litige sans tenir d'audience, conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail* (*Partie I - Relations du travail*) (le Code).

Procureurs inscrits au dossier

M^e W. Cary Gryba, pour la section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité;
M^e Sean McLeish, pour Northwestel Mobility Inc.

I - Contexte

[1] La section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité (le syndicat) a demandé au Conseil de réexaminer son ordonnance d'accréditation afin de déterminer si cinq postes nouvellement créés doivent être inclus dans l'unité de négociation :

1. Représentant des ventes au détail
2. Conseiller des ventes au détail
3. Adjoint aux ventes au détail
4. Directeur adjoint du magasin
5. Directeur général du magasin

[2] Après avoir reçu de l'information au sujet des postes, le syndicat a convenu que le poste de directeur général du magasin était vraisemblablement une combinaison des anciens postes de gestionnaire principal des comptes et de gestionnaire des comptes (antérieurement exclus) et pourrait être exclu.

[3] L'employeur, Northwestel Mobility Inc. (NMI ou l'employeur), s'oppose à l'inclusion de tous les postes liés aux activités de vente au détail dans ses trois magasins en soutenant qu'il n'avait jamais eu l'intention d'inclure ces postes dans l'unité de

sales positions were created after the Board's 2002 certification order was issued and that one of the positions is vacant; therefore, the Board should decline considering this position as part of the application. The employer states that the "spirit of the 2002 certification" should survive with the consequence that all managerial positions should be excluded from the bargaining unit. The employer submits that the Board should consider how the management functions in the proposed excluded positions affect the basic career or job interests of the people being supervised, in accordance with the principle stated in *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811). The employer requests that the union's application to include all the above-named positions be dismissed.

[4] It is also useful to mention that two other new positions, Network Switch Technician and Network Radio Technician, which are referred to in this application, have been included in the bargaining unit, and therefore are not reviewed in this decision other than in its conclusion.

II - Analysis and Decision

[5] The certification order held by the union, dated June 11, 2002, describes the bargaining unit as follows:

"all employees of NorthwestTel Mobility Inc., **excluding** the following **specific** positions: vice-president, general manager; director of network services; director of finance; manager, marketing and distribution; manager, customer performance centre; manager, network services; business analyst; sales manager, British Columbia; customer sales engineer, British Columbia; corporate sales manager, Northwest Territories and Nunavut; senior account manager; account manager; executive assistant."

(emphasis added)

[6] Given the wording of the unit description, the Board must disagree with the employer's submission that the description of the bargaining unit reflects a "clear" intention to exclude all management positions and any other type of position similar to what is excluded.

[7] The description is unequivocally an all-employee bargaining unit. The Board has consistently held that an

négociation. L'employeur soutient que les postes de vente au détail ont été créés après l'émission de l'ordonnance d'accréditation par le Conseil en 2002 et que l'un des postes est vacant; par conséquent, le Conseil devrait refuser de tenir compte de ce poste dans le cadre de la demande. L'employeur déclare que l'« esprit de l'accréditation de 2002 » devrait être respecté, ce qui aurait pour conséquence d'exclure tous les postes de direction de l'unité de négociation. L'employeur soutient que le Conseil doit tenir compte de la manière dont les fonctions de direction des postes que l'on propose d'exclure influent sur les intérêts fondamentaux de carrière ou d'emploi des personnes supervisées, conformément au principe énoncé dans *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811). L'employeur demande le rejet de la demande du syndicat visant à inclure tous les postes susmentionnés.

[4] Il est aussi utile de mentionner que deux autres nouveaux postes, soit ceux de technicien en commutation de réseau et de technicien en radio de réseau, qui sont mentionnés dans la présente demande, ont été inclus dans l'unité de négociation et ne sont donc pas examinés dans la présente décision sauf dans la conclusion.

II - Analyse et décision

[5] L'ordonnance d'accréditation du syndicat, datée du 11 juin 2002, décrit l'unité de négociation comme suit :

« tous les employés de NorthwestTel Mobility Inc., à **l'exclusion** des **postes suivants** : vice-président, directeur général; directeur des services de réseau; directeur des finances; gestionnaire, commercialisation et distribution; gestionnaire, centre de service à la clientèle; gestionnaire, services de réseau; analyste commercial; directeur des ventes, Colombie-Britannique; ingénieur technico-commercial, Colombie-Britannique; directeur des ventes institutionnelles, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut; directeur principal du service des comptes; directeur du service des comptes; adjoint de direction. »

(c'est nous qui soulignons)

[6] Compte tenu du libellé de la description de l'unité, le Conseil doit être en désaccord avec l'observation de l'employeur selon laquelle la description de l'unité de négociation traduit une intention « claire » d'exclure tous les postes de direction et tout autre type de poste semblable à ceux qui ont été exclus.

[7] La description est sans équivoque celle d'une unité de négociation regroupant tous les employés. Le

all-employee bargaining unit means just that it includes all employees unless excluded by the terms of the certification order. **Accordingly, any new classification or position is included in the bargaining unit, unless the parties agree to its exclusion or the Board agrees to modify the scope of the bargaining unit to exclude it (see *Northwestel Inc.*, December 13, 1999 (CIRB LD 158)).**

[8] The wording of the certificate does not exclude retail operations. Nor is there any precedent for excluding from future consideration positions created after the issuance of the certification order, since a certificate can be reviewed at any time. The Board will consider positions that were created at the time of the union's application for review, whether they are vacant or not. In this case, the union has demonstrated that the employer has advertised the vacant positions; therefore, it must be assumed that these will be filled in short order.

[9] The Board is not quite sure what is meant by the employer's submission that the "spirit of the 2002 certification" should survive as a basis for excluding all managerial positions from the bargaining unit. The certificate under review indicates **specific** exclusions, which commonly means that only the positions expressly named are excluded.

[10] The Board has examined the job descriptions of the Retail Sales Representative, Retail Sales Consultant, Retail Sales Assistant and Assistant Store Manager.

[11] The responsibilities of the Retail Sales Consultant are customer-service based and can be summarized as follows: sale transactions, after sale support, product knowledge, stocking duties, working as a team, participating in job-related training, meeting the store's financial objectives.

[12] The responsibilities of the Retail Sales Assistant and Retail Sales Representative are identical but for one point, the meeting of sales targets, and are similar to those of a Retail Sales Consultant, with the exception that these positions involve answering customers

Conseil a régulièrement soutenu qu'une unité de négociation regroupant tous les employés signifie qu'elle englobe tous les employés sauf ceux qui sont exclus aux termes de l'ordonnance d'accréditation. **Par conséquent, toute nouvelle classification ou tout nouveau poste est inclus dans l'unité de négociation, à moins que les parties conviennent de son exclusion ou que le Conseil consente à modifier la portée de l'unité de négociation afin de l'exclure (voir *Northwestel Inc.*, 13 décembre 1999 (CCRI LD 158)).**

[8] Le libellé de l'ordonnance n'exclut pas les activités de vente au détail. Il n'existe pas non plus de précédent visant à ne pas prendre en considération les postes créés après l'émission d'une ordonnance d'accréditation, étant donné qu'une telle ordonnance peut être révisée à tout moment. Le Conseil examinera les postes qui existaient au moment de la demande de réexamen du syndicat, qu'ils soient ou non vacants. Dans la présente affaire, le syndicat a démontré que l'employeur a procédé à l'affichage des postes vacants; par conséquent, il faut supposer que ceux-ci seront comblés rapidement.

[9] Le Conseil n'est pas sûr de ce qu'entend l'employeur dans ses observations lorsqu'il soutient que l'« esprit de l'accréditation de 2002 » devrait être respecté, ce qui aurait pour conséquence d'exclure tous les postes de direction de l'unité de négociation. L'ordonnance à l'étude fait état d'exclusions **précises**, ce qui signifie généralement que seuls les postes expressément mentionnés sont exclus.

[10] Le Conseil a examiné les descriptions de poste du représentant des ventes au détail, du conseiller des ventes au détail, de l'adjoint aux ventes au détail et du directeur adjoint du magasin.

[11] Les responsabilités du conseiller des ventes au détail sont fondées sur le service à la clientèle et peuvent être résumées ainsi : transactions de vente, soutien après-vente, connaissance des produits, fonctions d'approvisionnement, travail d'équipe, participation à la formation liée à l'emploi, réalisation des objectifs financiers du magasin.

[12] Les responsabilités de l'adjoint aux ventes au détail et du représentant des ventes au détail sont identiques à une exception près - la réalisation des objectifs de vente - et elles sont semblables à celles d'un conseiller des ventes au détail, sauf que les

questions and telephone inquiries as well as merchandise display.

[13] All of above-mentioned positions are generally described in the job descriptions as having a key role in the overall store operations and customer satisfaction. Although there is no doubt that the employer is looking for a high quality of delivery of its customer services, this qualitative criterion is not determinative of whether a position should be included in the bargaining unit. Unless specifically excluded by the parties or an order of the Board, an "employee" under section 3 of the *Code*, comprises "any person employed by an employer... but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations." In this case, it has not been demonstrated that the retail sales positions at issue meet the criteria for exclusion set out in section 3 of the *Code*.

[14] We will now consider the duties exercised by the Assistant Store Manager. The Assistant Store Manager performs sales duties at a more senior level than other retail staff. This position includes leading, coaching and training retail staff, handling customers inquiries that go beyond the retail staff's ability to answer, managing store expenses and analysing sales trends. The responsibilities of the Assistant Store Manager are generally supportive of the Corporate Store Manager and are described in the employer's submissions as having input into the performance reviews of Retail Sales Representatives, making effective recommendations to discipline, discharge, setting or changing working schedules, recommending employees for promotion and replacing the Corporate Store Manager in his absence. The employer claims that these are management duties sufficient to exclude the Assistant Store Manager from the bargaining unit.

[15] In the context of deciding whether a group of supervisory employees should be certified separately from the bargaining unit of the employees they supervised, the Board has reviewed the criteria of what constitutes management duties as stated in *Pelmorex Communications Inc., division of MétéoMédia*, [2003] CIRB no. 238; and 113 CLRBR (2d) 123. Three of

titulaires de ces postes doivent répondre aux questions des clients et aux demandes de renseignements par téléphone et faire l'étalage de marchandises.

[13] Les descriptions de poste indiquent généralement que tous les postes susmentionnés jouent un rôle clé dans les activités globales du magasin et la satisfaction de la clientèle. Bien qu'il ne fasse pas de doute que l'employeur recherche une très grande qualité dans la prestation de ses services à la clientèle, ce critère qualitatif n'est pas déterminant de l'inclusion d'un poste dans l'unité de négociation. À moins d'exclusion explicite de la part des parties ou d'une ordonnance du Conseil, un « employé », au sens de l'article 3 du *Code*, est une « personne travaillant pour un employeur... Sont exclues ... les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ». Dans la présente affaire, il n'a pas été démontré que les postes de ventes au détail en litige répondent aux critères d'exclusion énoncés à l'article 3 du *Code*.

[14] Nous examinerons maintenant les fonctions exercées par le directeur adjoint du magasin. Ce dernier exerce des fonctions de vente à un niveau plus élevé que les autres employés de vente au détail. Ce poste comprend la direction, l'encadrement et la formation d'employés de vente, le traitement des demandes de renseignements des clients qui dépassent la capacité de répondre des employés de vente au détail, la gestion des dépenses du magasin et l'analyse des tendances des ventes. Les responsabilités du directeur adjoint du magasin visent généralement à soutenir le directeur général du magasin et, dans ses observations, l'employeur indique que le directeur adjoint du magasin participe à l'évaluation du rendement des représentants des ventes au détail, formule des recommandations en matière de mesures disciplinaires, de congédiement et d'établissement ou de modification des horaires de travail, recommande la promotion d'employés et remplace le directeur général du magasin en son absence. L'employeur soutient que ce sont là des tâches de direction qui suffisent à exclure le directeur adjoint du magasin de l'unité de négociation.

[15] Afin de déterminer si un groupe de superviseurs doit être accrédité de façon distincte de l'unité de négociation des employés qu'ils supervisent, le Conseil a examiné les critères de ce qui constitue des fonctions de direction qui sont énoncés dans *Pelmorex Communications Inc., division MétéoMédia*, [2003] CCRI n° 238; et 113 CLRBR (2d) 123. Trois de ces

those criteria are relevant to deciding the instant case: the type of supervisory functions, the decision-making authority and the nature of the work:

[87] A number of criteria that may influence the Board can be drawn from the above decisions:

...
- The type of supervisory functions. A person with supervisory functions that make up most or the core of his/her responsibilities will be seen differently than someone whose supervisory duties towards subordinates are basically limited to their orientation and training, straightforward coordination of their work, or advice, guidance or help. This difference could be defined as staff supervision as opposed to work supervision, or as administrative supervision as opposed to professional or technical supervision.

- Decision-making authority. The difference between a team leader and a "real" supervisor can be compared to that between a supervisor and a manager. A person who acts as a conduit between his/her subordinate employees and his/her line supervisor, who must work closely with the latter and has little latitude for his own decisions on certain situations such as granting leave, approving overtime, evaluating performance independently, authorizing expenditures based on a pre-determined budget or salary increases within a pre-determined pay scale, etc., can only be considered a team leader.

- The nature of the work. A person whose duties partly include the same work as his/her subordinate employees and who works with them in a team is more likely to be seen as a team leader. If the subordinates are unionized, the Board will tend to include the team leader who is doing the work of the bargaining unit within this same unit rather than in a separate unit of supervisors, even if this work accounts for only part of his/her duties.

(pages 30-31; and 149-150)

[16] In *Westnav Container Services Ltd.*, March 3, 1995 (LD 1409), the Board applied the definition of employee found in section 3 of the *Code* for the purpose of determining whether an employee exercised true management duties and distinguished the standard set in the *Code* from that in other jurisdictions:

The evidence incontrovertibly establishes that Mr. Mamalick is certainly a supervisor. While that in itself may be sufficient in certain jurisdictions to exclude him from unionization, the definition of employee contained in the *Canada Labour Code* is broader.

Section 3(1) of the *Code* defines an employee as follows:

critères sont pertinents pour trancher la présente affaire : la nature des fonctions de supervision, la capacité de décider et la nature du travail :

[87] On pourrait extraire des décisions précitées certains critères qui peuvent influencer le Conseil, soit :

...
- La nature des fonctions de supervision. Une personne dont les fonctions de supervision forment la majeure partie ou l'essence de ses responsabilités sera vue différemment d'une personne dont les responsabilités de supervision envers ses subalternes se limitent plus ou moins à leur formation et orientation, à la simple coordination de leur travail ou à des conseils, de l'orientation ou de l'aide. Cette distinction pourrait être définie comme la supervision du personnel contrairement à la supervision du travail, ou encore, la supervision administrative contrairement à la supervision professionnelle ou technique.

- Capacité de décider. La différence entre un chef d'équipe et un « vrai » superviseur est comparable à celle qui existe entre un superviseur et un gestionnaire. Une personne qui agit comme simple porte-parole entre ses subalternes et son superviseur hiérarchique et qui doit collaborer étroitement avec ce dernier avec peu de marge de manoeuvre pour décider d'elle-même de certaines situations qui s'imposent, par exemple, accorder des congés, autoriser le temps supplémentaire, évaluer les rendements de façon autonome, autoriser des dépenses selon un budget pré-déterminé, autoriser des augmentations salariales à l'intérieur d'une échelle de salaire pré-déterminée, etc., ne pourrait être considérée autrement que comme chef d'équipe.

- La nature du travail. Une personne dont les fonctions incluent en partie le même travail que ses subalternes et qui travaille en équipe avec eux sera davantage perçue comme chef d'équipe. Si les subalternes sont syndiqués, le Conseil aura tendance à inclure un chef d'équipe qui accomplit le travail de l'unité de négociation dans cette même unité plutôt que dans une unité distincte de superviseurs, même si ce travail ne représente qu'une partie de ses fonctions.

(pages 30-31; et 149-150)

[16] Dans *Westnav Container Services Ltd.*, 3 mars 1995 (LD 1409), le Conseil a appliqué la définition de ce qui constitue un employé, telle qu'énoncée à l'article 3 du *Code* afin de déterminer si un employé a exercé de véritables fonctions de direction et a fait la distinction entre la norme établie dans le *Code* et celle établie par d'autres autorités :

La preuve établit irréfutablement que M. Mamalick est certainement un superviseur. Bien que cette constatation puisse, pour certaines autorités, suffire pour l'exclure de la syndicalisation, la définition de ce qui constitue un employé, telle qu'elle figure dans le *Code canadien du travail*, est plus générale.

Le paragraphe 3(1) du *Code* définit un employé comme suit :

"3.(1) In this part,

'employee' means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;..."

The leading Board cases on exclusion of persons who perform management functions from the definition of employee quoted above are *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 5 di 30; [1975] 1 Can LRBR 162; and 74 CLLC 16,118 (CLRB no. 19); *Western Stevedoring Company Limited* (1974), 6 di 48 (CLRB no. 27); and *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRB no. 240). These cases are well known and establish that, **under the Canada Labour Code, much more than supervisory authority is required to exclude a person from being an employee as defined.**

The evidence in this case, while as stated above, indisputably established that Mr. Mamalick was a supervisor, fell short of what is required to make him a person who performs management functions. **The authorities which he can and/or does exercise are so well circumscribed by management-prescribed parameters that they are not sufficient to make of him something more than a supervisor.**

(pages 3-4; emphasis added)

[17] In *Serco Aviation Services Inc.*, February 24, 2000 (CIRB LD 191), the Board set down these same criteria as indicative of management responsibilities:

The Board has previously established that the most significant management functions to be considered as grounds for exclusion flow from the supervision of employees, namely dismissal, hiring, discipline, promotion/demotion, as well as assigning and planning work. ...

Other traditional management responsibilities, such as policy development, budget preparation and participation in collective bargaining, are seldom enough for exclusion, unless the individual has significant independent decision-making responsibilities in these areas ... The power to recommend or to participate is seldom sufficient.

(pages 3-4)

[18] In *Greater Moncton Airport Authority Inc.*, [1999] CIRB no. 20, the Board commented that to warrant the exclusion of a position, management responsibilities must be significant:

[29] The magnitude of the financial responsibilities or the access to certain confidential information about the employer's

« 3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« employé » Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail... »

Les décisions clés du Conseil sur l'exclusion de personnes qui exercent des fonctions de direction à partir de la définition d'employé citée ci-dessus sont *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 12 di 12; [1975] 1 Can LRBR 162; et 74 CLLC 16,118 (CCRT n° 19); *Western Stevedoring Company Limited* (1974), 12 di 94 (CCRT n° 27); et *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240). Ces affaires sont bien connues et établissent que, **en vertu du Code canadien du travail, il faut bien plus qu'un pouvoir de supervision pour exclure une personne de la définition d'employé.**

Bien que la preuve de la présente affaire ait, comme nous le mentionnons ci-dessus, indiscutablement établi que M. Mamalick était un superviseur, elle ne suffit pas à en faire une personne qui exerce des fonctions de direction. **Les pouvoirs qu'il peut exercer et exerce effectivement sont si bien circonscrits par les paramètres prescrits par la direction qu'ils ne suffisent pas à en faire plus qu'un superviseur.**

(pages 3-4; traduction; c'est nous qui soulignons)

[17] Dans *Serco Aviation Services Inc.*, 24 février 2000 (CCRI LD 191), le Conseil a établi ces mêmes critères comme indicateurs de responsabilités de direction :

Le Conseil a déjà établi que les fonctions de direction les plus importantes à considérer comme motifs d'exclusion découlent de la supervision d'employés, à savoir le congédiement, l'embauche, l'imposition de mesures disciplinaires, la promotion ou la rétrogradation, ainsi que l'affectation et la planification du travail...

D'autres responsabilités de direction classiques, comme l'élaboration des politiques, la préparation des budgets et la participation à la négociation collective, suffisent rarement à l'exclusion, à moins que la personne ait d'importantes responsabilités de prise de décision autonome dans ces domaines... Le pouvoir de recommander ou de participer est rarement suffisant.

(pages 3-4; traduction)

[18] Dans *Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.*, [1999] CCRI n° 20, le Conseil a fait observer que pour justifier l'exclusion d'un poste, il faut que les responsabilités de direction soient importantes :

[29] L'importance des responsabilités financières ou l'accès à certains renseignements confidentiels au sujet de l'entreprise de

business are not of themselves sufficient to exclude a position. Managerial responsibilities must include a significant responsibility with respect to the supervision of employees and not only relate to the direction, organization and evaluation of the work. Supervisory responsibilities must go beyond the power to recommend and include a voice in the ultimate decision to hire, promote, discipline or terminate. In this regard, the number of employees in the bargaining unit, the levels of supervision and the reporting authority demonstrated in the organization chart are particularly useful.

(page 8)

[19] In *Island Telephone Company Limited, supra*, the Board expressed the view that real management duties influence either the process that is undertaken or its results:

The real question again is whether the function-by-function analysis of the evidence presented earlier yield any nuggets of real decision-making authority for level I managers in essential managerial matters? The Board's judgment is that it does not. There is a great deal of evidence to the effect that these persons play a very active and important role in a large number of management processes but certainly not in a manner that would be clearly determinative of these processes or their results. ...

(page 139)

[20] These decisions point to a consistent view that a true management position involves significant independent decision-making responsibilities, supervision of employees beyond mere direction and evaluation of their work, a power to recommend that impacts on decisions to hire, promote, discipline or terminate. A position will more likely be considered as a team leader, where the employee's duties include essentially the same work as his subordinates and direction consists in leading the team in accordance with set policies; that is, where the employee acts as a coordinator, rather than a decision-maker with respect to authorizing leave, approving overtime or evaluating performance.

[21] In regard of the criteria set out above, the Assistant Store Manager in this case is more of a team leader than a manager. He coaches and trains the employees, but has no real say in their advancement within the company. He has only "input" into their performance reviews, and can only make recommendations with respect to discipline and termination of employment. His role is limited to the coordination of work

l'employeur ne sont pas des motifs suffisants pour exclure un poste. Les responsabilités administratives doivent comporter d'importantes tâches de supervision des employés et ne pas uniquement avoir trait à l'administration, l'organisation et l'évaluation du travail. Les tâches de supervision ne doivent pas se limiter au pouvoir de formuler des recommandations; elles doivent comprendre la participation à la décision finale d'embaucher, d'accorder des promotions, d'imposer des mesures disciplinaires ou de congédier. À cet égard, le nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation, les niveaux de supervision et les rapports hiérarchiques indiqués dans l'organigramme sont particulièrement utiles.

(page 8)

[19] Dans *Island Telephone Company Limited*, précitée, le Conseil a exprimé l'avis que les véritables fonctions de direction influent sur le processus entreprise ou ses résultats :

Ici encore, il s'agit en fait de savoir si l'examen de la preuve qui a été présentée montre tant soit peu que les gestionnaires de niveau I ont vraiment un pouvoir décisionnel pour ce qui est des principales questions de gestion. Nous ne le croyons pas. De nombreux éléments de preuve démontrent que ces personnes ont à maints égards un rôle très actif et important, mais certainement pas d'une manière nettement déterminante ...

(page 139)

[20] Ces décisions permettent de dégager une opinion cohérente selon laquelle un véritable poste de direction suppose d'importantes responsabilités de prise de décision autonome, la supervision d'employés au-delà de la simple orientation et évaluation de leur travail, un pouvoir de recommandation qui a des répercussions sur les décisions d'embauche, de promotion, d'imposition de mesures disciplinaires ou de congédiement. Un poste sera plus susceptible d'être considéré comme celui d'un chef d'équipe lorsque les fonctions de l'employé comprennent essentiellement le même travail que ses subordonnés et que la direction consiste à diriger l'équipe conformément aux politiques établies, c'est-à-dire que l'employé agit comme coordonnateur plutôt que comme décideur dans l'autorisation des congés, l'autorisation des heures supplémentaires ou l'évaluation du rendement.

[21] À l'égard des critères énoncés ci-dessus, le directeur adjoint du magasin dans la présente affaire est davantage un chef d'équipe qu'un gestionnaire. Il encadre et forme les employés, mais il ne joue aucun rôle réel dans leur avancement au sein de l'entreprise. Il donne seulement son avis dans l'évaluation de leur rendement et ne peut faire que des recommandations en matière de mesures disciplinaires et de congédiement.

schedules. According to his job description, it is ultimately the Corporate Store Manager who is accountable for managing and scheduling staff, applying company policies and recruiting and selecting store staff. Thus, key employment relations decisions rest with higher levels of management.

[22] The Board finds that the Assistant Store Manager does not perform management functions that affect the basic career or job interests of the staff being supervised, as contemplated in *Island Telephone Company Limited*, *supra*. Likewise, he may play an active role in a number of management processes but not in a manner that is determinative of these processes or their results.

[23] For these reasons, the Board finds that the positions of Retail Sales Representative, Retail Sales Consultant, Retail Sales Assistant and Assistant Store Manager are positions that are included in the bargaining unit.

[24] The Board agrees that the position of Corporate Store Manager, in replacement of the positions of Senior Account Manager and Account Manager, should be excluded on the basis that it replaces two previously excluded positions and that the position carries significant independent decision-making responsibilities in all areas relating to a store's management. For clarity, the Board further acknowledges that the parties have agreed that the positions of Network Switch Technician and Network Radio Technician are included in the bargaining unit. The attached order of the Board reflects these changes.

Son rôle se limite à la coordination des horaires de travail. Selon sa description de travail, c'est en fin de compte le directeur général du magasin qui est responsable de gérer et d'affecter le personnel, d'appliquer les politiques de l'entreprise et de recruter et de sélectionner le personnel du magasin. Par conséquent, les principales décisions en matière de relations du travail sont du ressort des niveaux de direction supérieurs.

[22] Le Conseil conclut que le directeur adjoint du magasin n'exerce pas des fonctions de direction qui influent sur les intérêts fondamentaux de carrière ou d'emploi du personnel supervisé, comme il l'envisage dans *Island Telephone Company Limited*, précitée. De même, il peut jouer un rôle actif dans un certain nombre de processus de direction, mais pas de manière déterminante pour ces processus ou leurs résultats.

[23] Pour ces motifs, le Conseil conclut que les postes de représentant des ventes au détail, de conseiller des ventes au détail, d'adjoint aux ventes au détail et de directeur adjoint du magasin sont inclus dans l'unité de négociation.

[24] Le Conseil convient que le poste de directeur général du magasin, qui remplace les postes de gestionnaire principal des comptes et de gestionnaire des comptes, doit être exclu, étant donné qu'il remplace deux postes exclus dans le passé et que le poste comporte d'importantes responsabilités de prise de décision autonome dans tous les domaines concernant la gestion du magasin. Pour plus de clarté, le Conseil prend en outre acte du fait que les parties ont convenu que les postes de technicien en commutation de réseau et de technicien en radio de réseau sont inclus dans l'unité de négociation. L'ordonnance du Conseil ci-jointe traduit ces modifications.

CASES CITED

Greater Moncton Airport Authority Inc., [1999] CIRB no. 20

Island Telephone Company Limited (1990), 81 di 126 (CLRb no. 811)

NorthwesTel Inc., December 13, 1999 (CIRB LD 158)

Pelmorex Communications Inc., division of *MétéoMédia*, [2003] CIRB no. 238; and 113 CLRBR (2d) 123

Serco Aviation Services Inc., February 24, 2000 (CIRB LD 191)

AFFAIRES CITÉES

Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc., [1999] CCRI n° 20

Island Telephone Company Limited (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811)

NorthwesTel Inc., 13 décembre 1999 (CCRI LD 158)

Pelmorex Communications Inc., division *MétéoMédia*, [2003] CCRI n° 238; et 113 CLRBR (2d) 123

Serco Aviation Services Inc., 24 février 2000 (CCRI LD 191)

Westnav Container Services Ltd., March 3, 1995 (LD 1409)

Westnav Container Services Ltd., 3 mars 1995 (LD 1409)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2006,
applicant,
and
Bridge Terminal Transport Canada Inc.,
employer,
and
Canadian Owner-Operator Workers' Association, Local 2001,
certified bargaining agent.

CITED AS: Bridge Terminal Transport Canada Inc.

Board File: 25392-C

Decision no. 347
March 1, 2006

Application filed pursuant to section 43(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Merger of unions - Merger agreement - Jurisdiction of Board - Road transportation - The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2006 (the CAW) seeks an order declaring that it is the successor union to the Canadian Owner-Operator Workers' Association, Local 2001 (the COOWA), as a result of a merger agreement between the CAW and the COOWA - The COOWA and the employer oppose the application on the basis that the Board does not have jurisdiction to determine the present application - A reading of section 43 of the *Code* establishes that Parliament intentionally left the matter of mergers, amalgamations and transfers of jurisdiction among trade unions as a private contract consideration between the parties - The Board's role under section 43 is limited to that of recognizing an already accomplished fact - For the Board to grant the order sought by the CAW, it would have to do more than recognize an already accomplished fact - It would have to embark on an enquiry into whether a merger did occur and this would necessarily include the review of the COOWA's constitution and the allegations surrounding the vice-president's authority - This would go beyond the

Motifs de décision

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2006,
requérant,
et
Bridge Terminal Transport Canada Inc.,
employeur,
et
Canadian Owner-Operator Workers' Association, section locale 2001,
agent négociateur accrédité.

CITÉ : Bridge Terminal Transport Canada Inc.

Dossier du Conseil : 25392-C

Décision n° 347
le 1^{er} mars 2006

Demande présentée en vertu du paragraphe 43(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Fusion de syndicats - Convention de fusion - Compétence du Conseil - Transport routier - Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2006 (le TCA), demande au Conseil de rendre une ordonnance déclarant qu'il est le syndicat successeur de la Canadian Owner-Operator Workers' Association, section locale 2001 (la COOWA), par suite d'une convention de fusion entre le TCA et la COOWA - La COOWA et l'employeur s'opposent tous deux à la présente demande en soutenant que le Conseil n'a pas compétence pour la trancher - Un examen de l'article 43 du *Code* indique que le Parlement a délibérément laissé la question des fusions et des transferts de compétence entre syndicats dans le domaine des considérations contractuelles privées entre les parties - Le rôle du Conseil en vertu de l'article 43 se limite à reconnaître un fait accompli - Pour rendre l'ordonnance réclamée par le TCA, le Conseil devrait aller au-delà de la reconnaissance d'un fait accompli - Il devrait procéder à un examen pour déterminer s'il y a eu fusion, et cette démarche comprendrait nécessairement l'examen des statuts de la COOWA

powers conferred on it under section 43 of the *Code*, as it exists - In the absence of consensus between the parties about the alleged merger, the Board does not proceed to the step of satisfying itself about the employees' wishes - Under the circumstances of the present case, the Board is of the view that it does not have the jurisdiction to issue a declaration as to whether a successorship has occurred and therefore dismisses the application.

A panel composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), examined the above-cited application.

In accordance with the provisions of section 16.1 of the *Code*, the Board is of the view that the parties' submissions and documents in support of their respective positions are sufficient to decide the matter without the requirement of an oral hearing.

Parties' Representatives of Record

Mr. John Bowman, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2006;

Mr. Keith J. Murray, for Bridge Terminal Transport Canada Inc.;

Mr. Gerald Fahey, for the Canadian Owner-Operator Workers' Association, Local 2001.

I - Nature of the Application

[1] This is an application filed on October 12, 2005, by the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2006 (the applicant or the CAW), pursuant to section 43(1) of the *Code*. The CAW seeks an order declaring that it is the successor union to the Canadian Owner-Operator Workers' Association, Local 2001 (the Association or the COOWA), for a unit of employees at Bridge Terminal Transport Canada Inc. (the employer or Bridge Transport) as result of a merger agreement between the CAW and the COOWA. Both the COOWA and the employer oppose this application on the basis that the Board does not have jurisdiction to determine the present application.

ainsi que des allégations concernant les pouvoirs du vice-président - Cette démarche outrepasserait les pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 43 du *Code* dans son état actuel - En l'absence d'un consensus entre les parties au sujet de la fusion alléguée, le Conseil ne passe pas à l'étape consistant à vérifier la volonté des employés - Le Conseil est d'avis que dans les circonstances de la présente affaire, il n'a pas compétence pour déclarer s'il y a eu ou non succession et rejette par conséquent la demande.

Un banc composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a examiné la demande susmentionnée.

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil est d'avis que les observations des parties et les documents produits au soutien de leurs positions respectives lui suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Représentants des parties au dossier

M. John Bowman, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2006;

M^e Keith J. Murray, pour Bridge Terminal Transport Canada Inc.;

M^e Gerald Fahey, pour la Canadian Owner-Operator Workers' Association, section locale 2001.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée le 12 octobre 2005 par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2006 (le requérant ou le TCA), en vertu du paragraphe 43(1) du *Code*. Le TCA demande au Conseil de rendre une ordonnance déclarant qu'il est le syndicat successeur de la Canadian Owner-Operator Workers' Association, section locale 2001 (l'Association ou la COOWA), pour une unité d'employés de Bridge Terminal Transport Canada Inc. (l'employeur ou Bridge Transport) par suite d'une convention de fusion entre le TCA et la COOWA. La COOWA et l'employeur s'opposent tous deux à la présente demande en soutenant que le Conseil n'a pas compétence pour la trancher.

[2] Following a case management meeting on December 9, 2005, the Board directed, with the parties' agreement, that they file written submissions with respect to the issue of the Board's jurisdiction to determine the present application.

II - Facts and Background

[3] The COOWA is the certified bargaining agent for a unit of employees comprised of all owner-operators (owner-drivers) and drivers of dependent contractors employed by PRTI Transport Inc. (Board order no. 8595-U). PRTI Transport Inc. subsequently merged with Bridge Transport and now operates under the latter name. A collective agreement is currently in effect between the COOWA and Bridge Transport with a term from January 1, 2004, to December 31, 2006.

[4] The COOWA has a total of 67 members, of which 57 are drivers employed by Bridge Transport. The COOWA's remaining members work for employers that are not subject to federal jurisdiction.

[5] In February 2005, Mr. Tika Prasad was elected president of the COOWA for a term of three years.

[6] By letter dated June 15, 2005, signed by Mr. Shalend Chand, Vice-President of the COOWA, and two other members of the executive committee, Mr. Prasad was advised that he was no longer President as the union executive had decided he was not performing his duties and had failed to meet the requirements as set out in the COOWA's constitution:

This letter is to inform you that you are no longer the President of COOWA 2001 Union. We, as the Executive of the Union, decided that you are not doing your duties and have failed to meet requirements as per the Union Constitution.

The Vice-President will chair the meeting on June 18, 2005, with our Agenda. Please surrender all union assets, cheque books, passbook, etc. to us within forty-eight (48) hours of this letter. Failure to do so will result in police investigations as per Article 5, No. 9, of the Constitution.

[7] A second letter dated August 7, 2005, from Mr. Chand to Mr. Prasad stated the following:

In light of the pending hearing set for August 13, 2005 whereby certain members have preferred charges against you, it has been

[2] Après une réunion de gestion des affaires le 9 décembre 2005, le Conseil a demandé aux parties, avec leur accord, de présenter des observations écrites au sujet de la compétence du Conseil pour trancher la présente demande.

II - Faits et contexte

[3] La COOWA est l'agent négociateur accrédité d'une unité d'employés composée de tous les propriétaires-exploitants (propriétaires-chauffeurs) et chauffeurs des entrepreneurs dépendants employés par PRTI Transport Inc. (ordonnance du Conseil n° 8595-U). PRTI Transport Inc. a plus tard fusionné avec Bridge Transport et fait maintenant affaire sous ce dernier nom. Une convention collective est actuellement en vigueur entre la COOWA et Bridge Transport, avec une durée d'application du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006.

[4] La COOWA compte au total 67 membres, dont 57 sont des chauffeurs employés par Bridge Transport. Les autres membres de la COOWA travaillent pour des employeurs qui ne relèvent pas de la compétence fédérale.

[5] En février 2005, M. Tika Prasad a été élu président de la COOWA pour un mandat de trois ans.

[6] Dans une lettre datée du 15 juin 2005 et signée par M. Shalend Chand, vice-président de la COOWA, et par deux autres membres du comité exécutif, M. Prasad a été informé qu'il n'était plus président, car le comité exécutif du syndicat avait estimé qu'il ne remplissait pas ses fonctions et qu'il n'avait pas satisfait aux exigences énoncées dans les statuts de la COOWA :

La présente lettre vise à vous informer que vous n'êtes plus président de la section locale 2001 de la COOWA. À titre de comité exécutif du syndicat, nous estimons que vous ne remplissez pas vos fonctions et que vous n'avez pas satisfait aux exigences des statuts du syndicat.

Le vice-président présidera la réunion du 18 juin 2005, suivant notre ordre du jour. Veuillez nous rendre tous les biens du syndicat, chèquiers, carnet de banque, etc., dans un délai de quarante-huit (48) heures suivant la présente lettre, à défaut de quoi des enquêtes policières seront menées en vertu de l'article 5, n° 9 des statuts.

(traduction)

[7] Dans une deuxième lettre datée du 7 août 2005, M. Chand écrit ce qui suit à M. Prasad :

Compte tenu de l'audience prévue pour le 13 août 2005, et puisque certains membres ont présenté des accusations contre

decided by the Executive that you cease acting in the capacity of the President and Shop Steward until the conclusion of this matter effective immediately.

The Company will be informed by the Union that you can no longer represent the concerns of the membership in the capacity of the President and Shop Steward until further notice by the Union.

[8] In addition, proceedings have been filed before the British Columbia Court in respect of who is COOWA's lawful president.

[9] Mr. Prasad takes issue with and contests the above. He maintains that he has neither resigned nor has he been removed, in accordance with the provisions of the Association's constitution, from his position of President of the COOWA.

[10] Local 2006 of the CAW was founded in August 2005 to organize drivers in the container hauling industry. To that end, it filed several certification applications with the Board to represent drivers of various container hauling businesses.

[11] On September 30, 2005, Mr. Chand, the Vice-President, allegedly on behalf of the COOWA, signed a merger agreement with the CAW. This agreement provides, among other things, that the COOWA members will become members of the CAW and that the latter will take over the administration of any collective agreements that exist between the COOWA and any employers.

[12] A meeting of the COOWA membership took place on October 8, 2005. Members in attendance were given a copy of the merger agreement along with information about the CAW. A secret vote was conducted to determine if those present were in favour of merging the COOWA with the CAW.

[13] The following documents were filed in support of the CAW's application:

- Copy of Merger Agreement between the CAW and the COOWA dated September 30, 2005;
- Copy of a notice of meeting of October 8, 2005, indicating a "vote to affiliate with the CAW" as one of the agenda items;
- Copy of a blank ballot;

vous, le comité exécutif a déterminé que vous deviez immédiatement cesser d'agir à titre de président et de délégué syndical jusqu'à la conclusion de cette affaire.

Le syndicat informera l'entreprise que vous ne pouvez plus représenter les intérêts des membres à titre de président et de délégué syndical jusqu'à nouvel avis de la part du syndicat.

(traduction)

[8] En outre, des procédures ont été intentées devant un tribunal de la Colombie-Britannique afin de déterminer qui est le président légitime de la COOWA.

[9] M. Prasad conteste ce qui précède. Il soutient qu'il n'a ni démissionné ni été démis, conformément aux dispositions des statuts de l'Association, de son poste de président de la COOWA.

[10] La section locale 2006 du TCA a été fondée en août 2005 afin de syndiquer les chauffeurs dans le secteur du transport de conteneurs. À cette fin, elle a présenté de nombreuses demandes d'accréditation au Conseil afin de représenter les chauffeurs de diverses entreprises de transport de conteneurs.

[11] Le 30 septembre 2005, le vice-président, M. Chand, a signé, prétendument au nom de la COOWA, une convention de fusion avec le TCA. Cette convention prévoit notamment que les membres de la COOWA deviendront membres du TCA et que ce dernier prendra en charge l'administration de toute convention collective liant la COOWA et tout employeur.

[12] Une réunion des membres de la COOWA a eu lieu le 8 octobre 2005. Les membres présents ont reçu copie de la convention de fusion ainsi que de l'information sur le TCA. Un scrutin secret a été tenu afin de déterminer si les personnes présentes étaient en faveur de la fusion de la COOWA avec le TCA.

[13] Les documents suivants ont été présentés à l'appui de la demande du TCA :

- copie de la convention de fusion entre le TCA et la COOWA datée du 30 septembre 2005;
- copie d'un avis d'une réunion le 8 octobre 2005 indiquant qu'un « scrutin sur la fusion avec le TCA » figurait parmi les points à l'ordre du jour;
- copie d'un échantillon de bulletin de vote;

- Copy of a tally sheet with vote results confirming that 37 drivers attended the October 8th meeting and that 31 voted in favour of the merger while 6 voted against.

III - Position of the Parties

A - Mr. Tika Prasad and the COOWA

[14] On November 8, 2005, the Board received a response from Mr. Tika Prasad, on behalf of the COOWA. He alleges that there has been no lawful merger between the COOWA and the CAW and that Mr. Chand had no authority to negotiate a merger agreement with the CAW. Mr. Prasad contests that he no longer is the President of the COOWA and submits that the question of whether a merger took place is an internal union matter not to be determined by the Board.

[15] The submissions of Mr. Prasad are echoed by those subsequently filed by counsel on behalf of the COOWA. With respect to the Board's jurisdiction, the COOWA maintains that the Board has no jurisdiction to grant the order sought by the CAW. It relies on the decision in *Unitel Communications Inc.* (1991), 86 di 59; 15 CLRBR (2d) 301; and 92 CLLC 16,012 (CLRBR no. 893), in which the Canada Labour Relations Board (CLRBR), the Board's predecessor, dismissed a section 43 application under similar circumstances where there existed an issue on the question of whether there was a merger between two unions. The COOWA states that when a merger is not a "fait accompli," the Board has no power under this section to embark on an enquiry as to whether a merger took place. It argues as well that section 43(3) of the *Code*, which grants the Board the power to make enquiries or conduct a vote, only comes into effect if a merger has occurred, and it is not intended to provide a mechanism for confirming whether affected members have in fact been consulted regarding a merger.

[16] According to the COOWA, in addition to the issue of whether Mr. Prasad is still President of the COOWA, there are several fundamental flaws with respect to the purported merger - the questionable authority of Mr. Chand to enter into a merger agreement with the CAW; the adequacy of the notice for the October 8, 2005, meeting; and the fact that this meeting was not held on a mandatory meeting date as stipulated under the provisions of the COOWA's constitution - all of which put into question the resulting vote.

- copie d'une feuille de comptage des résultats du scrutin confirmant que 37 chauffeurs ont assisté à la réunion du 8 octobre et que 31 d'entre eux ont voté en faveur de la fusion tandis que 6 ont voté contre.

III - Position des parties

A - M. Tika Prasad et la COOWA

[14] Le 8 novembre 2005, le Conseil a reçu une réponse de M. Tika Prasad, au nom de la COOWA. Il allègue qu'il n'y a eu aucune fusion légale entre la COOWA et le TCA et que M. Chand n'avait pas le pouvoir de négocier une convention de fusion avec le TCA. M. Prasad conteste l'affirmation selon laquelle il n'est plus président de la COOWA et soutient que la question de déterminer s'il y a eu fusion est une affaire interne du syndicat qui ne relève pas du Conseil.

[15] Les observations présentées par la suite par le procureur de la COOWA reprennent celles de M. Prasad. En ce qui a trait à la compétence du Conseil, la COOWA soutient que le Conseil n'a pas compétence pour rendre l'ordonnance demandée par le TCA. Elle invoque la décision rendue dans *Unitel Communications Inc.* (1991), 86 di 59; 15 CLRBR (2d) 301; et 92 CLLC 16,012 (CCRT n° 893), dans laquelle le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le prédécesseur du Conseil, a rejeté une demande en vertu de l'article 43 dans des circonstances semblables, où la question à trancher était celle de déterminer s'il y avait eu fusion entre deux syndicats. La COOWA déclare que lorsqu'une fusion n'est pas un fait accompli, cet article ne donne au Conseil aucun pouvoir de procéder à un examen pour déterminer s'il y a eu ou non fusion. Elle soutient également que le paragraphe 43(3) du *Code*, qui confère au Conseil le pouvoir de tenir des enquêtes et des scrutins de représentation, n'entre en vigueur que s'il y a eu fusion, et ne vise pas à offrir un mécanisme pour confirmer si les membres touchés ont en fait été consultés au sujet d'une fusion.

[16] Selon la COOWA, outre la question de déterminer si M. Prasad est encore président de la COOWA, il y a plusieurs failles fondamentales concernant la prétendue fusion - le pouvoir douteux de M. Chand de conclure une convention de fusion avec le TCA, le caractère suffisant de l'avis d'une réunion le 8 octobre 2005 et le fait que cette réunion n'a pas eu lieu à une date de réunion obligatoire comme le stipulent les dispositions des statuts de la COOWA - qui remettent toutes en question le scrutin qui en a découlé.

[17] Finally, counsel for the COOWA suggests that the CAW, in conjunction with certain members of the COOWA, carried out a hasty, ill-advised and unfair plan to take over the COOWA. It argues that the present application is merely an untimely raid application and that the CAW, given its obvious knowledge of the COOWA's divided executive, should not be permitted to use section 43(1) of the *Code* to force a merger.

B - Bridge Transport

[18] As with Mr. Prasad and the COOWA, the employer submits that the Board has no jurisdiction under section 43 of the *Code* to determine whether a merger has occurred in the present circumstances. It submits that it is clear from the wording of section 43(1) of the *Code* that a merger must have occurred before a successor union can be deemed to have acquired any rights. The employer argues that, given the lack of consensus between the CAW and the COOWA as to whether a merger has legally occurred, it follows that the Board should not grant the present application. It relies as well on *Unitel Communications Inc.*, *supra*, as authority for the principle that the end result of any Board enquiry into whether a merger occurred could be tantamount to the Board forcing a merger between the parties.

C - The CAW

[19] The CAW submits that the test adopted by labour boards in determining applications of this nature is one of providing affected employees with a reasonable opportunity to participate in the merger decision, preferably by voting on the issue. It maintains that the documentation submitted in support of its application establishes that the affected employees have been given such an opportunity. In support of its position, the CAW cites and relies on decisions of the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB).

[20] The applicant takes the position that Mr. Prasad was removed as President of the COOWA at the executive meeting in May 2005 and that this decision was supported by the membership at a general meeting held on June 18, 2005. According to the CAW, Mr. Chand, as Vice-President, took over Mr. Prasad's functions and negotiated the CAW Merger Agreement with the support of the Association's executive. In any event, it argues that the issue of successorship turns on

[17] Enfin, le procureur de la COOWA laisse entendre que le TCA, de concert avec certains membres de la COOWA, a réalisé un plan précipité, peu judicieux et injuste pour s'emparer de la COOWA. Il soutient que la présente demande est tout simplement une demande irrecevable dans le cadre d'un maraudage et qu'on ne devrait pas permettre au TCA, étant donné qu'il sait pertinemment que le comité exécutif de la COOWA est divisé, de recourir au paragraphe 43(1) du *Code* pour imposer une fusion.

B - Bridge Transport

[18] Comme M. Prasad et la COOWA, l'employeur soutient que le Conseil n'a pas compétence en vertu de l'article 43 du *Code* pour déterminer s'il y a eu fusion en l'espèce. Il soutient que le libellé du paragraphe 43(1) du *Code* indique clairement qu'il doit y avoir eu fusion avant qu'un syndicat qui succède à un autre puisse être réputé subrogé dans quelque droit que ce soit. L'employeur soutient que, étant donné l'absence de consensus entre le TCA et la COOWA sur l'existence d'une fusion légale, il s'ensuit que le Conseil ne devrait pas accueillir la présente demande. Il invoque également la décision dans *Unitel Communications Inc.*, précitée, au soutien du principe selon lequel le résultat final de tout examen du Conseil pour déterminer s'il y a eu fusion pourrait équivaloir à une fusion entre les parties imposée par le Conseil.

C - Le TCA

[19] Le TCA fait valoir que le critère adopté par les commissions des relations de travail pour trancher les demandes de cette nature consiste à offrir aux employés touchés une occasion raisonnable de participer à la décision sur la fusion, de préférence au moyen d'un scrutin sur la question. Il soutient que les documents présentés à l'appui de sa demande établissent que les employés touchés ont eu cette occasion. Pour soutenir sa position, le TCA invoque des décisions de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB).

[20] Le requérant adopte la position selon laquelle M. Prasad a été démis de son poste de président de la COOWA à la réunion du comité exécutif en mai 2005 et que les membres ont appuyé cette décision lors d'une assemblée générale qui a eu lieu le 18 juin 2005. Selon le TCA, M. Chand, à titre de vice-président, a pris la relève de M. Prasad et a négocié la convention de fusion avec le TCA avec l'appui du comité exécutif de l'Association. Quoi qu'il en soit, il soutient que la

the wishes of the affected members, not on the identity of the local union President.

[21] The CAW maintains that meeting notices were put in the individual mail slots of each employee at Bridge Transport and that employees of other organizations represented by the COOWA also received notification, however, none attended the meeting. It maintains that the notice given and process followed, including the vote, were proper. The applicant points out the fact that Mr. Prasad was present at the October 8th meeting, he did not challenge the legality of the meeting, he participated in the vote and even indicated to a local officer of the CAW that "he would respect the wishes of the membership if they voted to join the CAW."

[22] The CAW states that although the merger was supported by a majority of Bridge Transport employees, as evidenced by the vote on October 8, 2005, it is not opposed to the Board conducting a representation vote pursuant to section 43(3) of the *Code* in order to expedite the adjudication of the present matter.

[23] It is the applicant's position that Bridge Transport is the only federally certified employer that is affected by the present application. It submits that whether the employees of any other provincially certified company are affected by the merger is a matter to be determined by the BCLRB.

[24] Finally, the applicant submits that since the employer has been openly opposed to the merger, the latter is in reality behind Mr. Prasad and the COOWA's objection to the present application.

IV - Analysis and Decision

[25] Section 43 of the *Code* deals with successor rights and obligations of unions. It provides as follows:

43.(1) **Where, by reason of a merger or amalgamation of trade unions or a transfer of jurisdiction among trade unions, a trade union succeeds another trade union that, at the time of the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction, is a bargaining agent, the successor shall be deemed to have acquired the rights, privileges and duties of its predecessor, whether under a collective agreement or otherwise.**

(2) Where, on a merger or amalgamation of trade unions or a transfer of jurisdiction among trade unions, any question arises concerning the rights, privileges and duties of a trade union

question du successeur repose sur la volonté des membres touchés et non sur l'identité du président de la section locale du syndicat.

[21] Le TCA soutient que les avis de réunion ont été déposés dans les pigeonniers de chaque employé de Bridge Transport et que les employés d'autres entreprises représentés par la COOWA ont aussi reçu un avis, mais qu'aucun n'a assisté à la réunion. Il prétend que l'avis donné et le processus suivi, y compris le scrutin, étaient en règle. Le requérant souligne le fait que M. Prasad était présent à la réunion du 8 octobre, qu'il n'a pas contesté la légalité de la réunion, qu'il a participé au scrutin et qu'il a même indiqué à un représentant syndical du TCA qu'il « respecterait la volonté des membres s'ils votaient en faveur de la fusion avec le TCA ».

[22] Le TCA indique que même si la majorité des employés de Bridge Transport a appuyé la fusion, comme le prouve le scrutin du 8 octobre 2005, il ne s'oppose pas à ce que le Conseil tienne un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 43(3) du *Code* afin que la décision dans la présente affaire soit rendue plus rapidement.

[23] Le requérant estime que Bridge Transport est le seul employeur visé par une accréditation fédérale qui est touché par la présente demande. Il soutient qu'il relève de la CRTCB de déterminer si les employés de toute autre entreprise visée par une accréditation provinciale sont touchés par la fusion.

[24] Enfin, le requérant fait valoir qu'étant donné que l'employeur s'est ouvertement opposé à la fusion, ce dernier est en fait derrière l'opposition de M. Prasad et de la COOWA à la présente demande.

IV - Analyse et décision

[25] L'article 43 du *Code* porte sur les droits et obligations des syndicats successeurs. Il se lit comme suit :

43.(1) **Dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, le syndicat qui succède à un autre syndicat ayant qualité d'agent négociateur au moment de l'opération est réputé subrogé dans les droits, privilèges et obligations de ce dernier, que ceux-ci découlent d'une convention collective ou d'une autre source.**

(2) Si l'opération visée au paragraphe (1) soulève des questions quant aux droits, privilèges et obligations qu'aurait un syndicat, dans le cadre de la présente partie ou d'une

under this Part or under a collective agreement in respect of a bargaining unit or an employee therein, the Board, on application to it by a trade union affected by the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction, **shall determine what rights, privileges and duties have been acquired or are retained.**

(3) Before determining, pursuant to subsection (2), what rights, privileges and duties of a trade union have been acquired or are retained, the Board may make such enquiry or direct that such representation votes be taken as it considers necessary.

(emphasis added)

[26] One can surmise from a plain reading of the above provisions that where there is a merger between unions, section 43(1) deems successor rights privileges and duties to have been acquired. Section 43(2) goes on to allow the Board, when an application is made, to determine any questions that arise in respect of what rights, privileges and duties have been acquired or are being retained. Finally, section 43(3) gives the Board the power to make enquiries and to direct representation votes in order to determine what rights, privileges and duties have been acquired or are retained under section 43(2) of the *Code*.

[27] The CLRB, in *Unitel Communications Inc.*, *supra*, had the opportunity to interpret this section of the *Code*. In that case, the International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) sought a declaration that a merger had occurred between it and the Canadian Association of Communications and Allied Workers (CACAW) in regard to a unit of Unitel employees. An internal vote was conducted and a majority of the CACAW's members voted to merge with the IBEW. The CACAW denied that the vote constituted a binding decision to merge and ordered another vote three months later. The result of the second vote, by a slight margin, was in favour of restructuring the CACAW instead of merging with the IBEW.

[28] The IBEW denied the legitimacy of the second vote and asked the Board to declare the merger valid on the basis of the result of the first vote, or in the alternative, to order a new vote. The CACAW argued that the Board had no jurisdiction under section 43 of the *Code* to declare that a merger had taken place and was limited to dealing with questions arising from a merger which according to the facts had clearly taken place.

convention collective, à l'égard d'une unité de négociation ou d'un employé qui en fait partie, le Conseil **détermine**, à la demande d'un syndicat touché par l'opération, **les droits, privilèges et obligations acquis ou conservés aux termes de celle-ci.**

(3) En vue de la détermination prévue au paragraphe (2), le Conseil peut procéder à la tenue des enquêtes et scrutins de représentation qu'il estime nécessaires.

(c'est nous qui soulignons)

[26] On peut présumer de l'interprétation franche des dispositions citées ci-dessus que lorsqu'il y a fusion entre syndicats, le paragraphe 43(1) dispose que les droits, privilèges et obligations ont été acquis. Le paragraphe 43(2) permet au Conseil, en cas de demande, de trancher toute question soulevée au sujet des droits, privilèges et obligations acquis ou conservés. Enfin, le paragraphe 43(3) confère au Conseil le pouvoir de procéder à la tenue d'enquêtes et d'ordonner des scrutins de représentation afin de déterminer les droits, privilèges et obligations acquis ou conservés en vertu du paragraphe 43(2) du *Code*.

[27] Dans *Unitel Communications Inc.*, précitée, le CCRT a eu l'occasion d'interpréter cet article du *Code*. Dans cette affaire, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) demandait une déclaration selon laquelle il y avait eu fusion entre elle et l'Association canadienne des employés de communications et travailleurs connexes (ACECTC) à l'égard d'une unité d'employés d'Unitel. Un scrutin interne a été tenu, et les membres de l'ACECTC ont voté à la majorité en faveur de la fusion avec la FIOE. L'ACECTC a nié que le scrutin constituait une décision ferme de fusionner et a ordonné la tenue d'un autre scrutin trois mois plus tard. Par une faible marge, les résultats du deuxième scrutin ont favorisé la restructuration de l'ACECTC plutôt que la fusion avec la FIOE.

[28] La FIOE a nié la légitimité du deuxième scrutin et a demandé au Conseil de déclarer la fusion valide en se fondant sur les résultats du premier scrutin ou, subsidiairement, d'ordonner la tenue d'un nouveau scrutin. L'ACECTC a soutenu que le Conseil n'avait pas compétence, en vertu de l'article 43 du *Code*, pour déclarer qu'il y avait eu fusion et devait se limiter à traiter de questions découlant d'une fusion dont les faits indiquaient qu'elle avait clairement eu lieu.

[29] The Board concluded that a reading of the section establishes that Parliament intentionally left the matter of mergers, amalgamations and transfers of jurisdiction among trade unions as a private contract consideration between the parties:

It seems to us that Parliament intentionally left the matter of mergers, amalgamations and transfers of jurisdiction among trade unions as private contract considerations between the parties involved. These are internal union matters in which the Board cannot and in our respectful opinion ought not to interfere. We agree with counsel for CACAW that section 43 as it is presently worded deems that successor rights have been acquired and that the Board's jurisdiction has been restricted to questions about what these rights consist of. ...

(*Unitel Communications Inc.*, *supra*, pages 63-64; 305-306; and 14,087)

[30] The Board also analyzed the reason behind its power to enquire and order representation votes under section 43(3) if the intent of section 43(1) was not meant to have the Board determine whether a merger had occurred or not. The Board determined that sections 43(2) and (3) provided the needed mechanism to ensure smooth transitional periods and continuity of collective agreement administration following mergers, amalgamations or transfers of jurisdiction among trade unions:

If Parliament did not intend the Board to meddle in these internal union affairs, why then the Board's powers to make inquiries and to hold votes under section 43(3)? The obvious answer is that the legislators foresaw the need for these tools to ensure smooth transitional periods and continuity of collective agreement administration following mergers, amalgamations or transfers of jurisdiction among trade unions which are purely voluntary affairs. In the normal course of these transactions, trade unions do consult their members and they attempt to anticipate and resolve all of the issues and problems which could arise. However, bona fide questions can arise after the fact about the effect and reach of the merger, for example, which trade union now represents a particular segment of a bargaining unit or if it is appropriate for employees doing certain work to be included in the same bargaining unit with others who do not appear to have the same community of interest. Also, as was mentioned earlier, questions can arise as to who is affected by a particular collective agreement or if a collective agreement is still in full force and effect. The Board can deal with all such issues under its specific powers under section 43(3) prior to issuing the necessary orders confirming who now represents who and where.

(*Unitel Communications Inc.*, *supra*, pages 64; 306; and 14,087)

[29] Le Conseil a conclu qu'un examen de l'article indique que le Parlement a délibérément laissé la question des fusions et des transferts de compétence entre syndicats dans le domaine des considérations contractuelles privées entre les parties :

Selon nous, le Parlement a délibérément laissé la question des fusions et des transferts de compétence entre syndicats dans le domaine des considérations contractuelles privées entre les parties visées. Ce sont des questions syndicales internes dans lesquelles le Conseil ne peut pas intervenir, et dans lesquelles il ne devrait pas intervenir, cela dit en toute déférence. Nous souscrivons à l'argument de l'avocat de l'ACECTC selon lequel, d'après son libellé actuel, l'article 43 dispose que les droits du successeur ont été acquis et que la compétence du Conseil se limite à la définition de ces droits ...

(*Unitel Communications Inc.*, précitée, pages 63-64; 305-306; et 14,087)

[30] Le Conseil a aussi analysé le motif qui sous-tend son pouvoir de tenir des enquêtes et d'ordonner des scrutins de représentation en vertu du paragraphe 43(3) si le paragraphe 43(1) ne visait pas à ce que le Conseil détermine si une fusion a eu lieu ou non. Le Conseil a déterminé que les paragraphes 43(2) et (3) offraient le mécanisme nécessaire pour assurer des périodes de transition sans heurts et la continuité de l'application des conventions collectives par suite de fusions ou de transferts de compétence entre syndicats :

Si le Parlement ne voulait pas que le Conseil se mêle de ces affaires syndicales internes, pourquoi celui-ci a-t-il le pouvoir de faire des enquêtes et de tenir des scrutins de représentation en vertu du paragraphe 43(3)? Manifestement parce que les législateurs ont prévu que ces outils seraient nécessaires pour assurer des périodes de transition sans heurts et pour maintenir la continuité de l'application des conventions collectives à la suite des fusions ou des transferts de compétence entre syndicats, qui sont des opérations de plein gré. Dans le cours normal de ces opérations, les syndicats consultent leurs membres et tentent de prévoir et d'aplanir toutes les difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Toutefois, on peut encore se poser des questions légitimes quant à l'effet et à la portée de la fusion, par exemple lorsqu'il s'agit de savoir quel syndicat représente désormais un élément particulier d'une unité de négociation, ou s'il y a lieu d'inclure des employés qui exercent certaines fonctions dans la même unité de négociation que d'autres qui ne semblent pas avoir les mêmes intérêts communs. En outre, comme nous l'avons déjà dit, certains peuvent aussi se demander qui est visé par une convention collective particulière, ou si une convention collective est toujours en vigueur. Le Conseil peut se prononcer sur toutes ces questions en vertu des pouvoirs dont il est investi par le paragraphe 43(3) avant de rendre les ordonnances nécessaires pour confirmer qui représente désormais qui et où.

(*Unitel Communications Inc.*, précitée, pages 64; 306; et 14,087)

[31] The Board also found that although it would, in a preliminary way, look into circumstances confirming that the essentials of a merger or transfer of jurisdiction have occurred, in the absence of a consensus between the parties on the alleged merger, it was not advisable to embark on an enquiry into whether a merger had occurred.

[32] In a more recent decision, *Ken McGhee et al.*, September 27, 2001 (CIRB LD 513), dealing with a complaint of duty of fair representation under section 37 of the *Code* by some employees of Highland Transport against the merging unions in regard to the merger process, the Board confirmed its limited role under section 43 to that of recognizing an already accomplished fact:

The provisions of the *Code* dealing with mergers of trade unions are relatively simple and straightforward. Section 43 of the *Code* merely provides that when a merger of trade unions has taken place, the successor union acquires all rights, privileges and duties of the predecessor union. It is only when a question arises concerning these rights, privileges and duties that an application may be made to the Board to determine which of these have been acquired or retained, and such an application may only be made by a trade union. Otherwise, the Board's role is largely limited to recognizing an already accomplished fact, that is, that a merger has taken place, while satisfying itself that the mechanisms of the unions' constitutions have been followed. This was the case here.

(page 6)

[33] It is interesting to note that, in comparison, under the sale of business and change of activities provisions of the *Code*, the Board's power to determine whether a sale took place is clearly stated. Section 46 of the *Code* provides that the Board shall determine any question that arises under section 44, including a question as to whether a business has been sold or a change of activity of a business has occurred, or a question as to the identity of the purchaser of a business. Such is not the case under section 43 of the *Code*.

[34] Since the wording of section 43 has not been modified, the Board sees no reason to depart from the interpretation found in *Unitel Communications Inc.*, *supra*. The Board recognizes that there may sometimes be a fine line between declaring that a merger occurred as an accomplished fact and being able to conclude from the facts presented that a merger did occur. However, in the matter under review, it is undeniable that for the Board to grant the order sought by the

[31] Le Conseil a aussi conclu qu'il examinerait, de façon préliminaire, les circonstances confirmant que les éléments essentiels d'une fusion ou d'un transfert de compétence s'étaient réalisés, mais qu'il n'était pas indiqué, en l'absence d'un consensus entre les parties sur la fusion alléguée, de procéder à un examen pour déterminer s'il y avait eu fusion.

[32] Dans une décision plus récente, *Ken McGhee et autres*, 27 septembre 2001 (CCRI LD 513), concernant une plainte de manquement au devoir de représentation juste déposée en vertu de l'article 37 du *Code* par certains employés de Highland Transport contre les syndicats qui fusionnaient au sujet du processus de fusion, le Conseil a confirmé que, en vertu de l'article 43, son rôle se limite à prendre acte d'un fait accompli :

Les dispositions du *Code* ayant trait aux fusions de syndicats sont relativement simples et directes. L'article 43 du *Code* prévoit simplement que lorsqu'une fusion de syndicats a eu lieu, le syndicat successeur est subrogé dans tous les droits, privilèges et obligations du syndicat à qui il succède. Ce n'est que lorsqu'une question est soulevée quant aux droits, privilèges et obligations qu'une demande peut être présentée au Conseil en vue de déterminer lesquels de ces droits, privilèges et obligations ont été acquis ou conservés, pareille demande ne pouvant être présentée que par un syndicat. Autrement, le rôle du Conseil se limite en grande partie à reconnaître un fait accompli, c'est-à-dire qu'il y a eu fusion, tout en s'assurant que les mécanismes prévus dans les statuts du syndicat ont été respectés. C'est le cas en l'espèce.

(page 6)

[33] Il est intéressant de noter, par comparaison, qu'en vertu des dispositions du *Code* relatives à une vente d'entreprise ou à des changements opérationnels, le pouvoir du Conseil de déterminer s'il y a eu vente est clairement énoncé. L'article 46 du *Code* indique qu'il appartient au Conseil de trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur. Or, cela n'est pas le cas en ce qui concerne l'article 43 du *Code*.

[34] Comme le libellé de l'article 43 n'a pas été modifié, le Conseil ne voit aucune raison de s'écarter de l'interprétation formulée dans *Unitel Communications Inc.*, précitée. Le Conseil reconnaît que la frontière est parfois mince entre déclarer qu'il y a eu fusion sur la base d'un fait accompli et pouvoir conclure qu'il y a eu fusion à partir des faits présentés. Toutefois, dans la présente affaire, il est indéniable que pour rendre l'ordonnance réclamée par le TCA, le Conseil devrait

CAW, it would have to do more than recognize an already accomplished fact. It would have to embark on an enquiry into whether a merger did occur and this would necessarily include the review of the COOWA's constitution and the allegations surrounding Mr. Chand's authority, the adequacy of the notice of meeting, whether the meeting was properly conducted, as well as the possible consequence of Mr. Prasad's participation at the meeting. This, in the Board's view, would go beyond the powers conferred on it under section 43, as it exists.

[35] The Board does not dispute the contention of the applicant that under a section 43 application, the Board will normally consider whether the membership **affected by a merger**, amalgamation or transfer of jurisdiction has been given an opportunity to express its wishes and supports the transaction. However, in the present matter, as was the case in *Unitel Communications Inc.*, *supra*, in the absence of a consensus between the parties about the alleged merger, the Board does not proceed to the step of satisfying itself about the employees' wishes.

[36] The Board finds that when reviewing the BCLRB decisions relied on by the applicant, it is important to note that the wording of the applicable provision of the British Columbia *Labour Relations Code* (section 37) is different from the section of the *Code* under review. To understand the differences, it is useful to reproduce the relevant section of the British Columbia *Labour Relations Code*:

37(1) If a trade union claims that because of a merger, amalgamation or a transfer of jurisdiction it is the successor of a trade union that at the time of the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction was certified or voluntarily recognized as the bargaining agent for a unit, **the board may**, in a proceeding before the board or on application by the trade union concerned,

(a) **declare that the successor has, or has not, acquired its predecessor's rights, privileges and duties under the Code**, or

(b) dismiss the application.

(2) Before **issuing a declaration** under subsection (1), the board may make the inquiries, require the production of the evidence and hold the votes it considers necessary or advisable.

(3) **If the board makes an affirmative declaration under subsection (1), for the purposes of this Code the successor**

aller au-delà de la reconnaissance d'un fait accompli. Il devrait procéder à un examen pour déterminer s'il y a eu fusion, et cette démarche comprendrait nécessairement l'examen des statuts de la COOWA ainsi que des allégations concernant les pouvoirs de M. Chand, du caractère suffisant de l'avis de réunion, de la conformité de la réunion aux règles ainsi que de la conséquence possible de la participation de M. Prasad à la réunion. De l'avis du Conseil, cette démarche outrepasserait les pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 43 dans son état actuel.

[35] Le Conseil ne conteste pas la prétention du requérant selon laquelle dans le cadre d'une demande en vertu de l'article 43, le Conseil se demandera normalement si les membres **touchés par une fusion**, ou un transfert de compétence, ont eu l'occasion d'exprimer leur volonté et soutiennent l'opération. Toutefois, dans la présente affaire, comme ce fut le cas dans *Unitel Communications Inc.*, précitée, en l'absence d'un consensus entre les parties au sujet de la fusion alléguée, le Conseil ne passe pas à l'étape consistant à vérifier la volonté des employés.

[36] Le Conseil conclut aussi qu'à l'examen des décisions de la CRTCB invoquées par le requérant, il est important de noter que le libellé de la disposition applicable du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique (article 37) diffère de l'article du *Code* à l'étude. Pour en comprendre les différences, il est utile de reproduire l'article pertinent du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique :

37(1) Si un syndicat soutient qu'en raison d'une fusion ou d'un transfert de compétence, il succède à un autre syndicat qui, au moment de la fusion ou du transfert de compétence, était accrédité ou reconnu volontairement comme agent négociateur d'une unité, **la Commission peut**, dans une procédure dont elle est saisie ou à la demande du syndicat concerné,

a) **déclarer que le syndicat qui a succédé à l'autre est, ou n'est pas, réputé subrogé dans les droits, privilèges et obligations de ce dernier en vertu du Code**, ou

b) rejeter la demande.

(2) Avant **de formuler une déclaration** en vertu du paragraphe (1), la Commission peut tenir les enquêtes, exiger la production des éléments de preuve et tenir les scrutins qu'elle estime nécessaires et indiqués.

(3) Si la Commission fait une déclaration positive en vertu du paragraphe (1), pour l'application du présent *Code*, le

acquires the rights, privileges and duties of its predecessor, whether under a collective agreement or otherwise.

(emphasis added)

[37] The differences between the two sections are obvious. Contrary to the more limited powers under the federal *Code*, a plain reading of the statutory provision of the British Columbia *Labour Relations Code* holds that the BCLRB has the authority to issue a declaration as to whether a successor union has or has not acquired its predecessor's rights, privileges and duties when a union claims it is the successor to a trade union. A comparable power does not exist under the *Code*.

V - Conclusion

[38] For the above reasons, the Board is of the view that under the circumstances of the present case, it does not have the jurisdiction to make the declaration sought by the applicant as to whether a successorship has occurred and therefore dismisses the application. If it has the required support, there are other avenues open to the applicant under the *Code*.

CASES CITED

McGhee (Ken) et al., September 27, 2001 (CIRB LD 513)

Unitel Communications Inc. (1991), 86 di 59; 15 CLRBR (2d) 301; and 92 CLLC 16,012 (CLRBR no. 893)

STATUTES CITED

British Columbia *Labour Relations Code*, s. 37

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1; 37; 43(1), 43(2), 43(3); 44; 46

syndicat qui succède à l'autre est subrogé dans les droits, privilèges et obligations de ce dernier, que ceux-ci découlent d'une convention collective ou d'une autre source.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[37] Les différences entre les deux articles sont évidentes. Contrairement aux pouvoirs plus limités conférés par le *Code* fédéral, une interprétation franche de la disposition législative du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique indique que la CRTCB a le pouvoir de formuler une déclaration indiquant si un syndicat qui succède à un autre est ou non subrogé dans les droits, privilèges et obligations de ce dernier lorsqu'il soutient lui succéder. Il n'existe aucun pouvoir comparable en vertu du *Code*.

V - Conclusion

[38] Pour les motifs exposés précédemment, le Conseil est d'avis que dans les circonstances de la présente affaire, il n'a pas compétence pour formuler la déclaration demandée par le requérant afin de déterminer s'il y a eu succession et rejette par conséquent la demande. Si le requérant détient l'appui requis, le *Code* lui offre d'autres moyens.

AFFAIRES CITÉES

McGhee (Ken) et autres, 27 septembre 2001 (CCRI LD 513)

Unitel Communications Inc. (1991), 86 di 59; 15 CLRBR (2d) 301; et 92 CLLC 16,012 (CCRT n° 893)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f; 16.1; 37; 43(1), 43(2), 43(3); 44; 46

Labour Relations Code de la Colombie-Britannique, art. 37

1

Vol. 8-06

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Reasons for decision

Élizabeth Buchanan,
complainant,
and
Canadian Telecommunications Employees'
Association,
respondent,
and
Bell Canada,
employer.

Board file: 23487-C

CITED AS: Élizabeth Buchanan

Decision no. 348
March 2, 2006

Motifs de décision

Élizabeth Buchanan,
plaignante,
et
Association canadienne des employés en
télécommunications,
intimée,
et
Bell Canada,
employeur.

Dossier du Conseil: 23487-C

CITÉ: Élizabeth Buchanan

Décision n° 348
le 2 mars 2006

^F Complaint filed pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Forum other than arbitration - Negotiation of a comprehensive agreement - Pay equity - Board's jurisdiction to hear the complaint - Interpretation of section 37 of the *Code* - Admissibility - Failure of communication - Language of communication - Telecommunications industry - The union's conduct in settling the comprehensive agreement negotiated between the union and the employer with respect to systemic complaints of wage discrimination filed with the Canadian Human Rights Commission (CHRC) - The union's refusal to assist the complainant in contesting, before the Federal Court, the CHRC's decision to close her individual file - The union submits that when it asserts rights in a forum other than arbitration, section 37 of the *Code* does not apply - The wording of section 37 of the *Code* is not limited to a specific authority, such as a grievance arbitrator - A literal interpretation of section 37 of the *Code* may lead us to conclude that this legislative provision applies only when rights under the collective agreement are exercised in the traditional sense of the term - A broader interpretation of this provision leads us to question the real scope of employees' "rights under the collective agreement" in a bargaining unit - Section 37 of the *Code* was adopted to provide a counterbalance to the exclusive power conferred on a union to act as spokesperson for employees in a

Plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Instance autre que l'arbitrage - Négociation d'une entente globale - Équité salariale - Compétence du Conseil pour entendre la plainte - Interprétation de l'article 37 du *Code* - Recevabilité - Défaut de communication - Langue de communication - Secteur des télécommunications - Conduite du syndicat dans le règlement d'une entente globale négociée entre le syndicat et l'employeur relativement à des plaintes systémiques de discrimination salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) - Refus du syndicat d'aider la plaignante à contester devant la Cour fédérale la décision de la Commission de fermer son dossier individuel - Le syndicat soutient que lorsqu'il fait valoir des droits devant une instance autre que celle de l'arbitrage, l'article 37 du *Code* ne peut s'appliquer - Le libellé de l'article 37 du *Code* n'est pas limitatif et ne fait nullement référence à une instance particulière tel que l'arbitre de grief - Une interprétation littérale de l'article 37 du *Code* peut nous amener à conclure que cette disposition législative ne trouve application que lorsqu'il y a exercice des droits reconnus par la convention collective au sens traditionnel de l'expression - Une interprétation plus évolutive de cette disposition nous amène à nous questionner sur la portée réelle des «droits reconnus par la convention collective» aux employés d'une unité de

bargaining unit - An unreasonably broad interpretation of the duty of fair representation might impose on unions a burden that exceeds their human, material and financial resources and undermine their representation capacity - The union acted as the official spokesperson for the affected employees in the bargaining unit - The Board is of the opinion that, due to the particular and unusual circumstances of this case, it is preferable to consider the merit of the complaint without placing any limitations on the scope of section 37 of the *Code* in a definitive manner - The Board cannot find that the union's refusal to challenge the CHRC's decision to close the complainant's file after a comprehensive agreement had been signed was made in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith - The Board could not find that the failure of communication or the language of communication, in themselves, constituted a violation of section 37 of the *Code* - The complaint is dismissed.

The Board consisted of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, as well as Mr. Daniel Charbonneau and Ms. Maureen Flynn, Members.

After reviewing the related files (file nos. 23366-C, 23394-C, 23651-C and 23698-C) and following a pre-hearing conference held on July 15, 2004, the Board decided to deal with the jurisdictional issue raised by the union and the employer in the complaint of Ms. Élizabeth Buchanan (file no. 23487-C) and to hear the parties on this issue. A hearing was held on November 29, 2004, in Montréal, Quebec. The related files were being held in abeyance until the Board rendered its final decision in the instant case.

Because of the incapacity of a member of the panel and pursuant to section 14.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), this case was reassigned to the Vice-Chairperson sitting alone.

Appearances

Mr. Richard Letendre, for Mrs. Élizabeth Buchanan;
Mr. Larry Steinberg, for the Canadian Telecommunications Employees' Association;
Mr. Thomas E.F. Brady, for Bell Canada.

négociation - L'article 37 du *Code* a été adopté afin d'établir un contrepoids au pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation - Une interprétation démesurément large du devoir de représentation juste pourrait imposer aux syndicats un fardeau allant au-delà de leurs ressources humaines, matérielles et financières et ainsi miner leur capacité de représentation - Le syndicat s'est fait le porte-parole officiel des employées concernées de l'unité de négociation - Le Conseil est d'avis qu'en raison des circonstances particulières et exceptionnelles de l'affaire, il est préférable de traiter du bien-fondé de la plainte sans délimiter de manière définitive la portée de l'article 37 du *Code* - Le Conseil ne peut pas conclure que le refus du syndicat de contester la décision de la Commission de fermer le dossier de la plaignante à la suite de la conclusion d'une entente globale constituait un geste arbitraire, discriminatoire ou empreint de mauvaise foi - Le Conseil n'a pas jugé que le défaut de communication ni la langue de communication constituaient en soi une violation de l'article 37 du *Code* - La plainte est rejetée.

Le Conseil était composé de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, ainsi que de M. Daniel Charbonneau et M^e Maureen Flynn, Membres.

Après avoir examiné les dossiers connexes (dossiers n^{os} 23366-C, 23394-C, 23651-C et 23698-C) et à la suite d'une conférence préparatoire tenue le 15 juillet 2004, le Conseil a décidé de traiter de la question de compétence soulevée par le syndicat et l'employeur dans la plainte de M^{me} Élizabeth Buchanan (dossier n^o 23487-C) et de tenir une audience sur cette question. Une audience a donc été tenue le 29 novembre 2004 à Montréal (Québec). Les dossiers connexes ont été mis en suspens jusqu'à ce que le Conseil rende la présente décision finale dans cette affaire.

En raison de l'empêchement d'un membre du banc et en vertu de l'article 14.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), cette affaire a été réassignée à la Vice-présidente seule.

Ont comparu

M^e Richard Letendre, pour M^{me} Élizabeth Buchanan;
M^e Larry Steinberg, pour l'Association canadienne des employés en télécommunications;
M^e Thomas E.F. Brady, pour Bell Canada.

I - Nature of the Complaint

[1] On January 24, 2003, Mrs. Élizabeth Buchanan (the complainant) filed an unfair labour practice complaint alleging a breach of its duty of fair representation by the Canadian Telecommunications Employees' Association (the union or the CTEA), in violation of section 37 of the *Code*.

[2] On February 7, 2003, the Board advised the complainant that her complaint would be held in abeyance until all the information needed to process it had been received. On February 20, 2003, the complainant therefore provided the Board with additional information.

[3] The complainant submits that a comprehensive settlement was negotiated against her interests by the CTEA and Bell Canada (the employer or Bell) in a pay equity case before the Canadian Human Rights Commission (the Commission or the CHRC). The complainant explains that she had filed an individual pay equity complaint with the CHRC and that the agreement between the CTEA and Bell has been prejudicial to her individual complaint. She submits that the union dropped the pay equity cases and negotiated an agreement that discriminated against some employees. She further submits that the union should have given her the support that she requested to pursue her individual complaint. She claims, therefore, that the CTEA acted toward her in a manner that is arbitrary, discriminatory and in bad faith.

II - Facts and Background

[4] The complainant has been employed with Bell for a number of years as a PC 9 - "Approvisionnement en liaisons."

[5] Since the issue of pay equity at Bell is complex for certain predominantly female groups and has been disputed for a number of years, a brief summary of its status is in order.

[6] First, it should be said that the CTEA is the exclusive bargaining agent for two bargaining units, including the Clerical and Related Group, to which the complainant belongs. Two other distinct bargaining units are represented by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP).

I - Nature de la plainte

[1] Le 24 janvier 2003, M^{me} Élizabeth Buchanan (la plaignante) dépose une plainte de pratique déloyale de travail alléguant un manquement au devoir de représentation juste par l'Association canadienne des employés en télécommunications (le syndicat ou l'ACET), et ce, en violation de l'article 37 du *Code*.

[2] Le 7 février 2003, le Conseil avise la plaignante que sa plainte est mise en suspens jusqu'à ce que tous les renseignements nécessaires au traitement de celle-ci soient reçus. Le 20 février 2003, la plaignante transmet donc des renseignements supplémentaires au Conseil.

[3] La plaignante soutient qu'un règlement global a été négocié à son encontre par l'ACET et Bell Canada (l'employeur ou Bell) dans le cadre d'un litige devant la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission ou la CCDP) en matière d'équité salariale. La plaignante précise qu'elle avait déposé une plainte individuelle à ce sujet auprès de la CCDP et que l'entente conclue entre l'ACET et Bell a nui à sa plainte individuelle. Elle soutient que le syndicat a laissé tomber le dossier d'équité salariale et a négocié une entente discriminatoire pour certaines employées. Elle soutient par ailleurs que le syndicat aurait dû lui apporter le soutien demandé pour donner suite à sa plainte individuelle. Elle allègue donc que l'ACET a agi de mauvaise foi et de façon arbitraire et discriminatoire à son égard.

II - Faits et contexte

[4] La plaignante est au service de Bell depuis plusieurs années et occupe un poste de PC 9 - Approvisionnement en liaisons.

[5] Étant donné que l'équité salariale chez Bell pour certains groupes à prédominance féminine est une question complexe dont le litige a duré plusieurs années, un bref résumé de la situation en matière d'équité salariale s'impose.

[6] Tout d'abord, il y a lieu d'indiquer que l'ACET est l'agent négociateur exclusif de deux unités de négociation, dont l'unité du personnel de bureau et groupe connexe, à laquelle appartient la plaignante. Deux autres unités de négociation distinctes sont représentées par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP).

[7] In 1988, Bell and the CTEA began discussions on pay equity.

[8] In 1991, the CTEA, the employer and the CEP undertook a joint pay equity audit with Bell. The purpose of the audit was to evaluate female-predominant jobs in light of section 11 of the *Canadian Human Rights Act*.

[9] Between 1990 and 1993, many individual complaints were filed with the CHRC by employees who alleged that Bell had contravened section 11 of the *Canadian Human Rights Act*. Section 11(1) of this *Act* provides as follows:

11.(1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

[10] It should be noted that it was in this context that the complainant filed an individual complaint of wage disparity with the CHRC on September 30, 1992.

[11] On October 22, 1992, the CTEA filed a complaint with the CHRC concerning the employees, including the complainant, who were affected by the wage disparity.

[12] In November 1992, the results of the joint pay equity audit at Bell were published.

[13] Following the publication of the audit results, the CTEA and the employer held a series of meetings so that the parties could reach an agreement on a remedial pay equity plan. The discussions were unsuccessful.

[14] According to the evidence on record, on February 17, 1994, the complainant filed a new complaint with the CHRC, taking a more systemic approach, similar to the one taken in the pay equity audit.

[15] On March 4, 1994, following the breakdown of discussions between the employer and the CTEA regarding a remedial plan, the CTEA filed an amended complaint with the CHRC that took into account the change in the method of comparing gender groups and raised the issue of so-called systemic wage discrimination. The union also filed a second, more general complaint. The two complaints were described

[7] Dès 1988, Bell et l'ACET entreprennent des discussions en matière d'équité salariale.

[8] En 1991, l'ACET, l'employeur et le SCEP entreprennent une étude conjointe en matière d'équité salariale chez Bell. Cette étude se voulait une évaluation du travail à prédominance féminine, et ce, à la lumière de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[9] Entre 1990 et 1993, un grand nombre de plaintes individuelles d'employées sont déposées auprès de la CCDP alléguant que Bell aurait contrevenu à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le paragraphe 11(1) de cette *Loi* prévoit ce qui suit:

11.(1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

[10] Il est à noter que c'est dans ce contexte que la plaignante dépose, le 30 septembre 1992, une plainte individuelle de disparité salariale auprès de la CCDP.

[11] Le 22 octobre 1992, l'ACET dépose une plainte auprès de la CCDP concernant des employées faisant l'objet de disparités salariales, dont la plaignante.

[12] En novembre 1992, les résultats de l'étude conjointe en matière d'équité salariale chez Bell sont dévoilés.

[13] À la suite de la publication des résultats de l'étude conjointe, une série de rencontres se déroulent entre l'ACET et l'employeur afin que les parties s'entendent sur un plan de redressement en matière d'équité salariale. Ces discussions sont infructueuses.

[14] Selon la preuve au dossier, le 17 février 1994, la plaignante dépose une nouvelle plainte auprès de la CCDP, et ce, dans le but d'adopter une approche plus systémique, comme celle retenue dans le cadre de l'étude sur l'équité salariale.

[15] Le 4 mars 1994, à la suite de l'échec des pourparlers entre l'employeur et l'ACET au sujet d'un plan de redressement, l'ACET dépose une plainte modifiée auprès de la CCDP pour tenir compte du changement dans la méthode de comparaison utilisée et invoquer une discrimination salariale dite systémique. Le syndicat dépose aussi une deuxième plainte plus générale. Ces deux plaintes sont alors qualifiées de

as systemic complaints (complaints in which male-predominant jobs equal in value to female-predominant jobs are used as comparison groups).

[16] In 1996, following an investigation, the CHRC referred the systemic complaints to the Canadian Human Rights Tribunal (the CHRT) for a hearing. However, it should be noted that none of the individual complaints, including the complainant's two complaints, were sent to the CHRT at that time, or indeed later. The CHRT hearings began in 1996 and continued until 2002.

[17] During the summer of 2002, the CTEA and the employer undertook discussions with a view to negotiating an agreement covering all the complaints filed by the union.

[18] On August 30, 2002, Bell and the CTEA reached an agreement. It should be noted that, as part of this agreement, the CTEA agreed to recommend "to the CHRC and the complainants that all of the individual complaints filed by its members should be settled and withdrawn" (translation). Under this agreement, the individual complainants in the Clerical and Related Group unit of the CTEA were each awarded \$2,000 over and above the pay equity amounts that would be paid to them.

[19] On September 27, 2002, the CTEA announced that the agreement with Bell had been ratified by 75.9% of the affected employees who had voted.

[20] On September 30, 2002, the complainant wrote an email to the president of the union asking if she could count on the union to help her pursue her complaint (the complainant referred to just one individual complaint at that time. The CHRC later mentioned two individual complaints filed by the complainant).

[21] On October 8, 2002, the vice-president of the union replied to her by email that this matter would be discussed at the general CTEA council meeting in October 2002. She wrote the email in English.

[22] On October 9, 2002, the complainant wrote another email to the president of the union asking her if she agreed with the vice-president's reply to her on October 8, 2002. The complainant also indicated that she expected the reply to be in French.

plaintes systémiques (plaintes dans lesquelles les emplois à prédominance masculine de valeur équivalente aux emplois à prédominance féminine sont utilisés comme groupes de comparaison).

[16] En 1996, après avoir procédé à une enquête, la CCDP transmet les plaintes systémiques au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) pour audience. Par contre, il est important de noter qu'aucune des plaintes individuelles, y compris les deux plaintes de la plaignante, n'ont été transmises au TCDP à ce moment, ni d'ailleurs plus tard. Les audiences devant le TCDP ont commencé en 1996 et se sont poursuivies jusqu'en 2002.

[17] Durant l'été 2002, l'ACET et l'employeur entreprennent des discussions dans le but de négocier une entente pour toutes les plaintes déposées par le syndicat.

[18] Le 30 août 2002, une entente est conclue entre Bell et l'ACET. Il est à noter que l'ACET a alors convenu, dans le cadre de cette entente, de recommander «à la CCDP et aux plaignant(e)s que toutes les plaintes individuelles déposées par ses membres soient également réglées et retirées». Aux termes de cette entente, les plaignantes à titre individuel de l'unité du personnel de bureau et groupe connexe de l'ACET se voient attribuer un montant de 2 000 \$ chacune en plus des montants d'équité salariale qui leur seront versés.

[19] Le 27 septembre 2002, l'ACET annonce que l'entente intervenue avec Bell a été ratifiée par 75,9 % des employées concernées ayant participé au scrutin.

[20] Le 30 septembre 2002, la plaignante écrit un courriel à la présidente du syndicat lui demandant si elle peut compter sur l'aide de son syndicat afin de poursuivre le traitement de sa plainte individuelle (la plaignante ne fait alors référence qu'à une seule plainte individuelle. La CCDP fera plus tard mention de deux plaintes individuelles déposées par la plaignante).

[21] Le 8 octobre 2002, la vice-présidente du syndicat lui répond par courriel que cette question fera l'objet de discussions au conseil général de l'ACET en octobre 2002. Elle transmet son courriel en langue anglaise.

[22] Le 9 octobre 2002, la plaignante écrit un nouveau courriel à la présidente du syndicat afin de lui demander si elle est d'accord avec la réponse qui lui a été transmise par la vice-présidente le 8 octobre 2002. Elle mentionne alors qu'elle attend une réponse en français.

[23] On October 22, 2002, the CTEA withdrew the systemic complaints it had filed with the CHRT. The CHRC did not oppose the withdrawal.

[24] On December 27, 2002, the CHRC informed the complainant in writing that it would not take her two individual complaints any further and that, consequently, her file had been closed. The CHRC then referred to the following circumstances in explaining its decision:

... In view of the circumstances surrounding your complaints, including the fact

- that the complaints filed by the Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) against Bell Canada on behalf of its members, and on your behalf, concerned systemic wage discrimination within Bell Canada;
- that the systemic complaints of the CTEA involved issues raised in your complaints;
- that your complaints could benefit from the CTEA's investigation into the systemic complaints that began in 1996 and continued until a settlement was reached; and that for this reason your complaints were held in abeyance;
- that unexpectedly and without the Canadian Human Rights Commission's involvement, the CTEA and Bell Canada reached an out-of-court settlement to resolve the systemic complaints;
- that an overwhelming majority of CTEA members approved the settlement in a ratification vote;
- that you will receive at least \$2,000 under the terms of the settlement; and
- that written submissions were received by the parties in the case.

(translation)

[25] On January 22, 2003, the complainant sent another email to the president of the CTEA saying that she was still waiting for a reply to her email of October 9, 2002, and that it should be sent to her by 1 p.m. on January 23, 2003, at the latest.

[26] In the evening of January 22, 2003, the president of the CTEA replied in English to the complainant's email. She informed the complainant that the appeal board handling the pay equity issue had not completed its review of all the claims in progress and that she would be informed of the results once the union had made a decision. She also mentioned a possible appeal proceeding.

[23] Le 22 octobre 2002, l'ACET se désiste de ses plaintes systémiques devant le TCDP. La CCDP ne s'objecte pas à ce désistement.

[24] Le 27 décembre 2002, la CCDP informe par écrit la plaignante qu'elle ne donnerait pas suite à ses deux plaintes individuelles et que, par conséquent, son dossier avait été fermé. La CCDP a alors fait référence aux circonstances suivantes en expliquant sa décision:

... Compte tenu des circonstances relatives à vos plaintes, y compris:

- que les plaintes déposées par l'Association canadienne des employés de téléphone (ACET) contre Bell Canada au nom de ses membres et en votre nom, portaient sur la discrimination salariale systémique au sein de Bell Canada;
- que les plaintes systémiques de l'ACET portaient sur les questions soulevées dans vos plaintes;
- que vos plaintes pouvaient bénéficier de l'enquête sur les plaintes systémiques de l'ACET entreprise en 1996, et qui s'est poursuivie jusqu'à ce qu'un règlement intervienne; et que pour cette raison vos plaintes ont été laissées en suspens;
- que de façon inattendue et sans la participation de la Commission canadienne des droits de la personne, l'ACET et Bell Canada ont conclu un règlement extra judiciaire pour résoudre les plaintes systémiques;
- qu'une majorité écrasante des membres de l'ACET a approuvé le règlement lors d'un vote de ratification;
- que vous recevrez au moins 2000 \$ aux termes du règlement; et
- que des observations écrites ont été reçues des parties au dossier.

[25] Le 22 janvier 2003, la plaignante écrit un nouveau courriel à la présidente de l'ACET lui mentionnant qu'elle attend toujours sa réponse à la suite de son courriel du 9 octobre 2002 et que cette réponse devra lui être transmise au plus tard le 23 janvier 2003 à 13 h.

[26] Le 22 janvier 2003 en soirée, la présidente de l'ACET répond en anglais au courriel de la plaignante. Elle informe cette dernière que le comité d'appel sur la question de l'équité salariale n'a pas complété la révision de toutes les demandes en cours et qu'elle sera informée du suivi de sa demande dès que le syndicat aura pris une décision. Elle fait alors état d'un processus d'appel possible.

[27] On January 23, 2003, the complainant wrote another email to the president of the union, telling her that she had received no confirmation from the CTEA that her individual file was still active. She said that she urgently needed to find a lawyer specializing in pay equity issues so that she could apply for judicial review of the CHRC's decision to close her file, within the prescribed time limit. She argued that the union should provide her with the assistance she had requested. She then emphasized that the reply should be sent to her in French so that she could fully understand the union's response. She asked to receive a reply in French no later than 1 p.m. on January 24, 2003.

[28] On January 24, 2003, the complainant filed this complaint.

[29] On January 27, 2003, the president of the union left a message in French on the complainant's voice mail. The president of the union explained that the complainant may only be able to appeal the CHRC's decision as it concerned her individual complaint and that the union could not pay for a lawyer to represent her for this purpose. She also told the complainant that she was available to answer any questions she might have.

III - Position of the Parties

[30] The parties made detailed submissions and presented numerous arguments stating their respective positions. The Board has carefully examined all the submissions and arguments and has summarized the main points in the paragraphs that follow.

A - The Complainant

[31] With regard to the agreement between the union and the employer concerning the systemic complaints filed by the union, the complainant alleges that the union inappropriately negotiated an inadequate agreement for the group of employees affected by the pay equity issue. She further claims that there should have been consultations with those employees who, like her, had filed individual complaints.

[32] The complainant argues that the union interfered with her rights and disregarded her views as an individual complainant by negotiating, without consulting her, the additional \$2,000 lump sum

[27] Le 23 janvier 2003, la plaignante écrit un nouveau courriel à la présidente du syndicat lui mentionnant qu'elle n'a pas reçu de confirmation de l'ACET que son dossier individuel était toujours actif. Elle mentionne qu'elle a un besoin urgent d'obtenir un avocat spécialisé dans le domaine de l'équité salariale afin de présenter dans les délais requis une demande de contrôle judiciaire de la décision de la CCDP de fermer son dossier. Elle soutient que son syndicat doit lui fournir l'aide demandée. Elle insiste alors pour que la réponse lui soit transmise en français afin qu'elle puisse comprendre adéquatement la réponse du syndicat. Elle exige une réponse en français au plus tard le 24 janvier 2003 à 13 h.

[28] Dès le 24 janvier 2003, la plaignante dépose la présente plainte.

[29] Le 27 janvier 2003, la présidente du syndicat laisse un message en français sur la boîte vocale de la plaignante. La présidente du syndicat explique alors que la plaignante n'a peut-être une possibilité d'appel de la décision de la CCDP que pour sa plainte individuelle et que le syndicat ne peut lui payer les services d'un avocat à cet égard. Elle mentionne par ailleurs à la plaignante qu'elle demeure disponible pour répondre à ses questions.

III - Position des parties

[30] Les parties ont présenté des observations détaillées et de nombreux arguments faisant état de leur position respective. Le Conseil a étudié avec attention l'ensemble de ces observations et arguments et en résume les principaux points dans les paragraphes qui suivent.

A - La plaignante

[31] Relativement à l'entente intervenue entre le syndicat et l'employeur au sujet des plaintes systémiques déposées par le syndicat, la plaignante allègue que le syndicat aurait, de façon inappropriée, négocié une entente dérisoire pour l'ensemble des employées touchées par la question de l'équité salariale. De plus, elle soutient que des consultations auraient dû avoir lieu avec les employées, qui, comme elle, avaient déposé des plaintes individuelles.

[32] La plaignante allègue que le syndicat a brimé ses droits, a fait fi de son opinion en tant que plaignante individuelle en négociant, sans la consulter, un montant forfaitaire supplémentaire de 2 000 \$ inclus dans

included in the agreement with Bell. She further submits that the union signed an agreement that did not compensate her for the loss of wages that she had sustained and did not ensure that remedial action would be taken in future. In the complainant's opinion, this clearly shows that the CTEA acted in a discriminatory manner.

[33] The complainant says that the union knew or ought to have known that, in reaching an agreement with the employer, it could no longer fulfill its duty to represent her fairly in her individual complaint.

[34] She further alleges that the collective agreement in effect between her union and Bell contains clauses on discrimination and that the parties made a commitment to ensure fairness in the workplace and to adopt special measures to correct the discriminatory employment conditions, especially for women. She argues, therefore, that the complaints filed with the CHRC were not only consistent with the *Act* but also with the rights arising from the collective agreement in effect as well.

[35] She further argues that it is illusory to believe that one employee, by herself, could provide and obtain all the expert opinions and assume all the costs required to proceed with a case as large and complex as the pay equity case against Bell. Therefore, she submits that the union's financial support and expertise were needed so that the CHRC could conduct its investigation and ensure that all the required information was sent to her. In her opinion, for an employee to file a complaint without such support is an exercise in futility.

[36] The complainant also submits that she is now in a situation where she has to proceed alone in applying to the Federal Court for judicial review of the CHRC's decision to close her individual complaint file because of the agreement entered into by the union and the employer. She believes that the signing of this agreement is the cause of the CHRC's dismissal of her individual complaint. (In her submissions, the complainant refers to only one complaint.)

1 - Communication with the Union

[37] The complainant further complains that her union did not reply to her email of October 9, 2002, in which

l'entente conclue avec Bell. Elle soutient de plus que le syndicat a conclu une entente qui ne l'a pas indemnisée pour la perte salariale subie et qui n'a assuré aucune mesure correctrice pour l'avenir. Cela démontre clairement, selon la plaignante, que l'ACET aurait agi de façon discriminatoire.

[33] La plaignante fait valoir que le syndicat savait très bien ou devait savoir qu'en concluant une entente avec l'employeur, il ne pourrait plus assurer son devoir de représentation au regard de sa plainte individuelle.

[34] Elle allègue de plus que la convention collective en vigueur entre son syndicat et Bell contient des clauses relatives à la discrimination et que les deux parties se sont engagées à respecter l'équité en milieu de travail et à adopter des mesures spéciales en vue de corriger les conditions défavorables à l'emploi, notamment pour les femmes. Elle fait donc valoir que les plaintes déposées auprès de la CCDP s'inscrivaient non seulement dans le cadre de la *Loi* mais aussi des droits découlant de la convention collective en vigueur.

[35] Elle soutient en outre qu'il est illusoire de croire qu'une employée peut, à elle seule, fournir et obtenir toute l'expertise et assumer tous les frais requis afin de faire progresser auprès du TCDP un dossier aussi volumineux et complexe que celui de l'équité salariale chez Bell. Elle fait donc valoir que le soutien financier et l'expertise du syndicat sont requis afin de permettre à la CCDP d'effectuer son travail d'enquête et de s'assurer que tous les renseignements requis lui soient transmis. Elle estime qu'une plainte déposée sans cet appui devient un recours illusoire pour une employée.

[36] La plaignante soutient également qu'elle se trouve maintenant dans une situation où elle doit procéder seule à une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale de la décision de la CCDP de fermer son dossier de plainte individuelle, et ce, en raison de l'entente conclue par le syndicat et l'employeur. Elle croit que la conclusion de cette entente a fait en sorte que sa plainte individuelle a été rejetée par la CCDP. (La plaignante ne fait mention que d'une seule plainte individuelle dans ses observations.)

1 - Les communications avec le syndicat

[37] Par ailleurs, la plaignante reproche à son syndicat de ne pas avoir répondu à son courriel du 9 octobre

she asked if she could count on its help in pursuing her individual complaint.

[38] The complainant also alleges that the union lacked transparency in the documentation sent to her. She alleges that it told her in an email sent on January 22, 2003, that she had a right of appeal. She also alleges that the union acted in bad faith in that it did not adequately respond to her questions and it communicated with her in English even though she had requested an answer in French.

[39] The complainant submits that, until December 2002, she was still awaiting a response from the CTEA to her request for assistance and support in representing her before the CHRC in her individual complaint. She also argues that it was only after receiving the CHRC's decision of December 27, 2002, to close her file that she was able to evaluate the full scope of the agreement between Bell and the CTEA and its impact on the outcome of her complaint.

[40] She also argues that her application to the Federal Court for judicial review of the CHRC's decision to close her file was subject to a time limit. This is why, in view of the time taken by the CTEA to respond to her request, the complainant filed this complaint with the Board on January 24, 2003.

2 - Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, [2003] 2 S.C.R. 157

[41] The complainant considers that the right to compensation and protection from discrimination is an integral part of her collective agreement and, therefore, the union has a duty of representation in that regard. In support of her argument, she cites the decision of the Supreme Court of Canada in *Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*. She provided a copy of this decision to the Board on October 23, 2003. In her opinion, this decision clearly establishes the duty of the union to ensure compliance with the pay equity rules.

[42] She argues that the pay equity complaints filed by her union and the individual complaints, including her own, not only form part of the application of the

2002 visant à savoir si elle pouvait compter sur son aide afin de faire progresser son dossier de plainte individuelle.

[38] La plaignante allègue aussi que le syndicat a manqué de transparence dans la documentation qui lui a été transmise. Elle soutient qu'il lui aurait laissé entendre, dans un courriel transmis le 22 janvier 2003, qu'elle aurait un droit d'appel. Elle allègue aussi la mauvaise foi du syndicat en ce qu'il aurait répondu inadéquatement à ses demandes et communiqué avec elle en anglais malgré le fait qu'elle ait exigé qu'on lui réponde en français.

[39] La plaignante fait valoir que jusqu'en décembre 2002, elle était toujours dans l'attente d'une réponse de l'ACET pour obtenir de l'aide et du soutien pour la représenter devant la CCDP dans le cadre de sa plainte individuelle. Elle soutient également que ce n'est qu'à la suite de la réception de la décision de la CCDP du 27 décembre 2002 de fermer son dossier qu'elle a pu évaluer la pleine portée de l'entente conclue entre Bell et l'ACET et son incidence sur l'issue de sa plainte individuelle.

[40] Elle soutient également qu'elle était confrontée au délai de présentation de sa demande de contrôle judiciaire en Cour fédérale relativement à la décision de la CCDP de fermer son dossier. Ainsi, vu le temps pris par l'ACET pour répondre à sa demande, la plaignante a déposé, le 24 janvier 2003, la présente plainte auprès du Conseil.

2 - Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

[41] La plaignante estime que le droit à l'indemnisation et à la protection contre les mesures discriminatoires fait partie intégrante de sa convention collective et que le syndicat a par conséquent un devoir de représentation à cet égard. Elle cite au soutien de son argument l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, précité*. Elle a transmis une copie de cette décision au Conseil le 23 octobre 2003. Elle estime que cette décision établit clairement l'obligation du syndicat d'assurer le respect des règles relatives à l'équité salariale.

[42] Elle soutient que les plaintes déposées par son syndicat et les plaintes individuelles, dont la sienne, en matière d'équité salariale s'inscrivent non seulement

statutory provisions on pay equity, but also are included in the rights provided for in the collective agreement. She adds that the union acknowledged that there was a problem related to pay equity and that it was in the context of its duty of fair representation that it took action with the CHRC.

[43] Finally, she claims that it was the union that chose to file a complaint with the CHRC and that it also advised its members to do likewise in order to assert the employees' pay equity rights. The complainant submits that, according to the actual wording and the spirit of her collective agreement, the union has a duty of representation to assert the employees' pay equity rights. According to her, the choice of a forum for the assertion of those rights has no impact on the union's duty, which arises both from the *Code* and from the collective agreement.

[44] For all these reasons, the complainant asks the Board to find that her union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory and in bad faith in its handling of the pay equity complaints. She also demands that the union cover the cost of her legal representation in the Federal Court in her challenge to the CHRC's decision to close her individual complaint case, plus any disbursements, fees and judicial or extrajudicial expenses for which she might be responsible before the CHRT, should the Federal Court allow her application for judicial review.

B - The Union

1 - The Timeliness Issue

[45] The union alleges that the complaint is untimely according to section 97(2) of the *Code* since it was filed outside the 90-day time limit provided for in the *Code*. The union is also of the view that there is no valid reason why the time should be extended under section 16(m.1) of the *Code*.

[46] In support of its contention, the union argues that settlement of the systemic pay equity complaints with the employer was announced to all affected employees on September 4, 2002. The complainant subsequently received a letter to that effect, and the results of the vote ratifying the agreement were announced on September 27, 2002. According to the union, the complainant knew or ought to have known that an

dans le cadre de l'application des dispositions législatives portant sur l'équité salariale mais aussi des droits prévus à la convention collective. Elle ajoute que le syndicat reconnaissait l'existence d'un problème lié à l'équité salariale et que c'est dans le cadre de son devoir de représentation juste qu'il a entrepris des démarches auprès de la CCDP.

[43] Enfin, elle allègue que c'est le syndicat lui-même qui a choisi de porter plainte devant la CCDP et qu'il aurait de plus conseillé à ses membres d'en faire autant afin de faire valoir leurs droits en matière d'équité salariale. La plaignante soutient que, selon le texte même et l'esprit de sa convention collective, le syndicat a un devoir de représentation afin de faire valoir les droits des employées en matière de discrimination salariale. Selon elle, le choix de l'instance pour faire valoir ces droits ne change rien à l'obligation du syndicat qui découle à la fois du *Code* et de la convention collective.

[44] Pour toutes ces raisons, la plaignante demande au Conseil de constater que son syndicat a agi de façon discriminatoire, arbitraire et de mauvaise foi dans le traitement des plaintes portant sur l'équité salariale. Elle exige en outre que le syndicat couvre les dépenses liées à sa représentation par avocat devant la Cour fédérale afin de contester la décision de la CCDP de fermer son dossier de plainte individuelle ainsi que tous les déboursés et honoraires et dépenses judiciaires et extrajudiciaires qu'elle pourrait devoir assumer devant le TCDP, dans l'éventualité où la Cour fédérale faisait droit à sa demande de contrôle judiciaire.

B - Le syndicat

1 - La question du délai

[45] Le syndicat allègue que la plainte est prescrite en vertu du paragraphe 97(2) du *Code* puisqu'elle aurait été déposée à l'extérieur du délai de 90 jours qui y est prévu. De plus, le syndicat est d'avis qu'il n'existe aucune raison valable pour que les délais soient prorogés en vertu de l'alinéa 16m.1) du *Code*.

[46] Au soutien de son argument, le syndicat fait valoir que le règlement des plaintes systémiques en matière d'équité salariale avec l'employeur a été annoncé le 4 septembre 2002 à toutes les employées concernées. La plaignante a subséquemment reçu une lettre à cet effet et les résultats du vote de ratification de l'entente ont été annoncés le 27 septembre 2002. Selon le syndicat, la plaignante savait ou aurait dû savoir alors

agreement had been reached. It submits, therefore, that the complaint was filed outside the prescribed time limit, as it was filed with the Board on January 24, 2003.

[47] The union submits that it is only in exceptional circumstances that the Board exercises its discretion to extend the time under section 16(m.1) of the *Code*. According to the union, the complainant's arguments do not provide a sufficient basis to apply this provision of the *Code* to this case.

[48] Finally, the union believes that the complainant did not, in fact, file an official complaint until February 23, 2003, since her initial application was incomplete, a fact that, in its view, strengthens the argument that her complaint is untimely.

2 - Preliminary Objection with Respect to the Admissibility of the Complaint

[49] The union made a preliminary objection relating to the Board's jurisdiction to hear the complaint. A hearing on this issue was held on November 29, 2004.

[50] The union alleges that a complaint pursuant to section 37 of the *Code* can be heard only in situations that involve the application of the collective agreement. The union alleges that this complaint relates to the individual complaint filed with the CHRC by the complainant, and submits that the Board has no jurisdiction to hear it. The union argues that the duty of fair representation applies only to issues that come within the union's exclusive jurisdiction. Since the complaint in question is an individual complaint filed pursuant to the provisions of the *Canadian Human Rights Act* and not under the collective agreement, the union argues that it has no statutory or other duty in this case. Therefore, the union claims, the duty of fair representation provided for in section 37 of the *Code* does not apply.

[51] The union gave an overview of judicial precedents in support of its arguments and asserted that the duty of fair representation applies only in cases over which the union has exclusive jurisdiction. In that connection, it cites the Board's decision in *Yves Dumontier*, [2002] CIRB no. 165; and 92 CLRBR (2d) 94.

qu'une entente avait été conclue. Il soutient donc que la plainte a été déposée hors délai puisqu'elle a été présentée au Conseil le 24 janvier 2003.

[47] Le syndicat soutient que ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 16m.1) du *Code* de proroger les délais. Selon lui, les arguments de la plaignante ne suffisent pas pour appliquer cette disposition du *Code* dans la présente affaire.

[48] Enfin, le syndicat estime que la plaignante n'a, dans les faits, déposé officiellement sa plainte que le 23 février 2003 puisque sa demande initiale était incomplète, ce qui renforce selon lui l'argument voulant que sa plainte soit prescrite.

2 - Objection préliminaire sur la recevabilité de la plainte

[49] Le syndicat a présenté une objection préliminaire relativement à la compétence du Conseil pour entendre la plainte. Une audience a été tenue à ce sujet le 29 novembre 2004.

[50] Le syndicat allègue qu'une plainte en vertu de l'article 37 du *Code* n'est recevable que dans des situations relevant de l'application de la convention collective. Le syndicat allègue que la présente plainte est reliée à la plainte individuelle que la plaignante a déposée auprès de la CCDP et soutient que le Conseil n'a pas compétence pour entendre celle-ci. Le syndicat soutient que le devoir de représentation juste ne s'applique qu'aux questions relevant de la compétence exclusive du syndicat. Puisqu'il s'agit d'une plainte individuelle déposée en vertu des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et non de la convention collective, le syndicat allègue qu'il n'a aucune obligation statutaire ou autre en la matière. Par conséquent, le syndicat allègue que le devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code* ne peut s'appliquer.

[51] Le syndicat fait un survol jurisprudentiel au soutien de ses arguments et fait valoir que le devoir de représentation juste ne s'applique qu'aux affaires pour lesquelles le syndicat jouit d'une compétence exclusive. Il cite à ce sujet la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *Yves Dumontier*, [2002] CCRI n° 165; et 92 CLRBR (2d) 94.

[52] Finally, the union submits that the duty of fair representation provided for in section 37 of the *Code* does not apply to the complainant's situation because the rights that she asserted before the CHRC can be claimed individually, without the intervention of the union.

[53] The union therefore argues that it does not have exclusive jurisdiction in this case and asks that the complaint be dismissed.

3 - Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra

[54] In contrast to the complainant, the union believes that the duty of fair representation provided for in section 37 of the *Code* would apply to this case only if the Supreme Court of Canada had determined in *Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra* that the arbitrator had **exclusive jurisdiction** to hear human rights complaints. However, according to the union, the Supreme Court instead determined that, depending on the applicable legislation and the nature of the dispute, there could be **overlapping**, concurrent or exclusive jurisdiction among the various tribunals in situations involving unionized employees. It therefore argues that the complainant's complaint to the CHRC does not fall within the exclusive jurisdiction of the arbitrator, and consequently, the complaint that she filed with the Board is not within the scope of section 37 of the *Code*.

[55] According to the union, *Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*, merely established that an arbitrator has the jurisdiction to hear and determine a grievance alleging violation of an employment-related statute, such as the *Human Rights Code* of Ontario. According to the union, this decision did not establish that an arbitrator has exclusive jurisdiction over the application of human rights in a unionized workplace. The union also submits that its interpretation has been confirmed by the recent decision of the Supreme Court in *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Quebec (Attorney General)*, [2004] 2 S.C.R. 185.

[52] Enfin, le syndicat soutient que le devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code* ne s'applique pas à la situation de la plaignante puisque les droits qu'elle fait valoir auprès de la CCDP peuvent être revendiqués individuellement, et ce, sans l'intervention du syndicat.

[53] Le syndicat soutient donc qu'il ne possède pas de compétence exclusive en la matière et demande le rejet de la plainte.

3 - Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, précité

[54] Contrairement à la plaignante, le syndicat est d'avis que le devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code* ne s'appliquerait dans le présent cas que si la Cour suprême du Canada avait déterminé dans *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, précité*, que l'arbitre avait **compétence exclusive** pour entendre les plaintes en matière de droits de la personne. Or, soutient le syndicat, la Cour suprême a plutôt déterminé que, selon la loi applicable et la nature du litige, il pourrait y avoir **chevauchement**, concurrence ou exclusivité en matière de compétence entre les divers tribunaux dans des situations concernant des employés syndiqués. Il maintient donc que la plainte de la plaignante devant la CCDP ne relève pas de la compétence exclusive de l'arbitre et que, par conséquent, sa plainte déposée auprès du Conseil n'est pas comprise dans le champ d'application de l'article 37 du *Code*.

[55] L'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, précité*, soutient le syndicat, ne fait qu'établir qu'un arbitre de griefs a compétence pour entendre et déterminer un grief alléguant violation d'une loi sur l'emploi, tel le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Selon lui, cet arrêt n'a nullement établi qu'un arbitre avait une compétence exclusive au regard de l'application des droits de la personne dans un milieu de travail syndiqué. Le syndicat fait de plus valoir que la décision récente de la Cour suprême dans l'affaire *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185 confirme son interprétation.

4 - The Merits of the Complaint

[56] The union argues that it employed a fair and equitable approach in settling the systemic pay equity complaints. It recalls that the agreement with Bell was ratified by 75.9% of affected employees who voted.

[57] Concerning the additional \$2,000 negotiated for the individual complainants, the union says that, in its correspondence with the complainants on that subject, it was clearly indicated that this amount was extra compensation for those who had taken an individual part in the pay equity case. Therefore, the union argues, it had no duty to consult the complainants or to calculate the amount in accordance with the specific nature of each individual complaint.

[58] Moreover, the union alleges that it never said that it would assist the complainant with her complaint to the CHRC. On the contrary, the union recalls that in the agreement that it negotiated with the employer it agreed to recommend to the complainants that they withdraw their individual complaints. According to the union, the fact that the CHRC refused to refer the individual complaints to the CHRT has nothing to do with the union's duty of fair representation. It also says that it did not participate in this process and was not consulted by the CHRC in this regard.

[59] Consequently, the union argues that the Board cannot rule on a decision made by an independent body (the CHRC) or find that the union breached its obligations under section 37 of the *Code*.

[60] With regard to the lack of a reply to the email sent by the complainant to the president of the union on October 9, 2002, the union said that this was due to a technical error. An electronic filter that should have allowed emails addressed to the president to be transferred to the vice president during the president's absence malfunctioned.

[61] The union, moreover, alleges that the complainant could have used the services of the Montréal office and her union representative to find out what had happened to her request. It also says that the president and vice president of the union are not francophones, but that the complainant could have received service in French from the Montréal office. It also alleges that the complainant

4 - Le bien-fondé de la plainte

[56] Le syndicat soutient qu'il a utilisé un processus juste et équitable lors du règlement des plaintes systémiques en matière d'équité salariale. Il rappelle que l'entente conclue avec Bell a été ratifiée par 75,9 % des employées concernées ayant participé au scrutin.

[57] En ce qui a trait au montant supplémentaire de 2 000 \$ négocié pour les plaignantes individuelles, le syndicat mentionne que dans sa correspondance avec les plaignantes à cet effet, il était clairement indiqué qu'il s'agissait d'une prime pour les personnes qui avaient participé à titre individuel au dossier de l'équité salariale. Le syndicat soutient donc qu'il n'avait aucune obligation de consulter les plaignantes ou de calculer ce montant selon les particularités de chacune des plaintes individuelles.

[58] De plus, le syndicat allègue qu'il n'a jamais laissé entendre qu'il assisterait la plaignante devant la CCDP. Au contraire, le syndicat rappelle que dans l'entente négociée avec l'employeur, il a convenu de recommander aux plaignantes de se désister de leur plainte individuelle. Selon le syndicat, le fait que la CCDP ait refusé de transférer les plaintes individuelles au TCDP ne relève aucunement du devoir de représentation juste du syndicat. Il fait d'ailleurs valoir qu'il n'a pas participé à ce processus, ni n'a été consulté par la CCDP à ce sujet.

[59] Par conséquent, le syndicat soutient que le Conseil ne peut conclure qu'il a contrevenu à ses obligations en vertu de l'article 37 du *Code* pour une décision prise par un organisme indépendant (la CCDP).

[60] En ce qui concerne l'absence de réponse au courriel de la plaignante adressé à la présidente du syndicat en date du 9 octobre 2002, le syndicat fait valoir que cela s'explique par une erreur technique. Un filtre informatique qui aurait dû permettre le transfert à la vice-présidente des courriels adressés à la présidente durant son absence n'aurait pas fonctionné adéquatement.

[61] Le syndicat soutient par ailleurs que la plaignante aurait alors pu se prévaloir des services de leur bureau de Montréal et de son représentant syndical afin de savoir ce qu'il advenait de sa demande. Il fait en outre valoir que la présidente et la vice-présidente du syndicat ne sont pas francophones, mais que la plaignante aurait pu obtenir des services en français auprès du bureau de

was already an active union member and knew how to obtain aid locally.

[62] With regard to the appeal process referred to in the email from the president of the union dated January 22, 2003, the union admits that this mistake was caused by a misunderstanding of the complainant's request and the fact that she wanted an answer the next day.

[63] The union argues, therefore, that the communication problems encountered do not amount to a breach of its duty of representation within the meaning of section 37 of the *Code*.

[64] The union accordingly asks the Board to dismiss the complaint because it believes that it did not act in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner toward the complainant in the pay equity case.

C - The Employer

[65] The employer submits, as did the union, that the duty of fair representation provided for in section 37 of the *Code* applies only in cases in which the union has exclusive jurisdiction. Its arguments are therefore similar to those presented by the union in that regard. The same is true in respect of the application of *Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*.

[66] The employer further argues that section 40(1) of the *Canadian Human Rights Act* provides that only an "individual" or a "group of individuals" can file a complaint with the CHRC. It submits that there is no provision in this *Act* enabling a union to file a complaint. It therefore submits that a union does not have exclusive jurisdiction in representing employees under the *Canadian Human Rights Act*, and consequently, that complaints filed under section 37 of the *Code* are inapplicable.

[67] As regards the merits of the complaint, the employer argues that the complaint is unfounded and should be dismissed. It also argues that the agreement with the union was ratified by an overwhelming majority of the affected employees. In its opinion, the CHRC certainly took this information into account in

Montréal. Il allègue de plus que la plaignante a déjà été membre active du syndicat et savait comment obtenir de l'aide localement.

[62] En ce qui concerne le processus d'appel dont il est fait mention dans le courriel de la présidente du syndicat du 22 janvier 2003, le syndicat admet qu'il s'agissait d'une erreur causée par l'incompréhension de la demande de la plaignante et du fait que cette dernière exigeait une réponse pour le lendemain.

[63] Le syndicat soutient donc que les problèmes de communication encourus ne peuvent équivaloir à un manquement à son devoir de représentation au sens de l'article 37 du *Code*.

[64] Le syndicat demande donc au Conseil de rejeter la plainte puisqu'il estime qu'il n'a pas agi de mauvaise foi, ni de façon arbitraire ou discriminatoire envers la plaignante dans le dossier d'équité salariale.

C - L'employeur

[65] L'employeur soutient, comme le syndicat, que le devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code* ne s'applique que lorsque le syndicat a compétence exclusive. Il a donc transmis des arguments similaires à ceux du syndicat à cet égard. Il en est de même pour l'application de l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité.

[66] L'employeur fait de plus valoir que le paragraphe 40(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit que seul «un individu» ou «un groupe d'individus» peut déposer une plainte auprès de la CCDP. Il prétend que nulle part dans cette *Loi*, il n'est prévu qu'un syndicat puisse déposer une plainte. Il soutient donc qu'un syndicat n'a pas de compétence exclusive pour représenter des employés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et que par conséquent, l'article 37 du *Code* ne peut trouver application dans le cadre de plaintes déposées en vertu de cette *Loi*.

[67] Pour ce qui est du bien-fondé de la plainte, l'employeur soutient qu'elle est sans fondement et qu'elle doit être rejetée. Il soutient également que l'entente conclue avec le syndicat a été ratifiée par une vaste majorité des employées concernées. Il estime que la CCDP a certainement tenu compte de cette

deciding not to refer the individual complaints, including the complainant's, to the CHRT.

[68] The employer maintains that the mere fact that the complainant was able to file an individual complaint with the CHRC and then apply for a judicial review of the CHRC's decision to close her file is enough to show that the complaint filed with the Board has nothing to do with the union's duty of fair representation under section 37 of the *Code*.

[69] The employer argues that the agreement between the union and Bell was entered into without admission on its part that a wage differential existed between the predominantly male and predominantly female groups.

[70] The employer also alleges that the calculation of the amounts to which the complainant was entitled was consistent with the terms and conditions of the agreement between Bell and the CTEA.

[71] Bell alleges that the complainant's arguments about the lack of communication are unfounded, because many efforts were made by the employer and the CTEA to give employees access to the greatest possible number of resources through various means such as Web sites, emails and others.

IV - Analysis and Decision

[72] The complainant alleges that the union twice breached its duty of fair representation: the first allegedly stems from the union's conduct in settling the comprehensive agreement negotiated between the union and the employer with respect to systemic complaints of wage discrimination filed with the CHRC by the union; the second, according to the complainant, allegedly stems from her union's refusal to assist her in contesting, before the Federal Court, the CHRC's decision to close her individual file.

A - The Timeliness Issue

[73] It is important to remember that all section 97(1) complaints must be filed no later than 90 days after the date on which the complainant knew or ought to have known of the circumstances giving rise to the complaint (section 97(2) of the *Code*). When a complaint is filed

information en décidant de ne pas transmettre les plaintes individuelles, telle celle de la plaignante, au TCDP.

[68] L'employeur soutient que le seul fait que la plaignante ait pu, elle-même, déposer une plainte individuelle auprès de la CCDP, puis présenter une demande de contrôle judiciaire de la décision de la CCDP de fermer son dossier démontre bien que la plainte déposée auprès du Conseil ne peut s'insérer dans le cadre de l'obligation du devoir de représentation juste du syndicat en vertu de l'article 37 du *Code*.

[69] L'employeur soutient que l'entente entre le syndicat et Bell a été conclue sans admission de sa part de l'existence d'un écart salarial entre les groupes à prédominance masculine et féminine.

[70] L'employeur allègue de plus que les modalités de l'entente entre Bell et l'ACET ont été respectées pour le calcul des montants auxquels la plaignante avait droit.

[71] Bell allègue que les arguments de la plaignante concernant le manque de communication ne sont pas fondés, car beaucoup d'efforts auraient été déployés par l'employeur et l'ACET afin de donner accès aux employées concernées au plus grand nombre de ressources possibles, et ce, par divers moyens, tels les sites Web, les courriels et autres moyens disponibles.

IV - Analyse et décision

[72] La plaignante allègue deux manquements au devoir de représentation juste du syndicat: le premier résulterait de la conduite du syndicat dans le règlement de l'entente globale négociée entre le syndicat et l'employeur relativement aux plaintes systémiques de discrimination salariale déposées par le syndicat auprès de la CCDP. Le second manquement résulterait, selon la plaignante, du refus de son syndicat de l'aider à contester devant la Cour fédérale la décision de la CCDP de fermer son dossier individuel.

A - La question du délai

[73] Il est important de rappeler que toutes les plaintes en vertu du paragraphe 97(1) doivent être déposées dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des circonstances ayant donné lieu à la plainte

outside the 90-day period, it is up to the complainant to explain the reasons for the tardiness to the Board.

[74] After having analyzed the facts on record and the arguments of the parties, the Board finds that this complaint was filed within the prescribed time limits.

[75] The complainant filed the complaint on January 24, 2003. The supplementary information was sent on February 23, 2003. She was informed on December 27, 2002, that her individual complaint would not be heard by the CHRC. It was not until the end of January 2003 that she learned that her union would not give her the support she had hoped for to challenge the CHRC's decision to close her file. According to the Board, the complainant's knowledge of the circumstances giving rise to the complaint dated from that time.

[76] The complainant also submitted that it was at that time that she realized that her individual CHRC file had been closed because her union had reached a comprehensive agreement with Bell. Since these events are interconnected, the Board considers that the complaint is the result of the combination of all these events and that the complaint was filed within the time limit provided for in the *Code*. Consequently, this complaint may be heard.

B - The Board's Jurisdiction to Hear the Complaint

[77] Section 37 of the *Code* describes a union's duty of fair representation as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

1 - Context of Legislation and Case Law

[78] According to the union, its exclusive jurisdiction derives from the fact that it *alone* can assert the rights of the employees it represents. This is the case in grievance arbitrations. However, the union submits that when it asserts rights in a forum other than arbitration, it is not the only one that can claim such rights and, therefore, section 37 does not apply. Similarly, it argues that when an arbitrator does not have exclusive

(paragraphe 97(2) du *Code*). Lorsqu'une plainte est déposée à l'extérieur du délai de 90 jours, il appartient au plaignant d'en expliquer les raisons au Conseil.

[74] En l'espèce, et après analyse des faits au dossier et des arguments présentés par les parties, le Conseil en vient à la conclusion que la présente plainte a été déposée dans les délais prescrits.

[75] La plaignante a déposé la présente plainte le 24 janvier 2003. Les renseignements complémentaires ont été transmis le 23 février 2003. Elle a été avisée le 27 décembre 2002 que sa plainte individuelle ne serait pas entendue par la CCDP. Ce n'est qu'à la fin janvier 2003 qu'elle a appris que son syndicat ne lui apporterait pas le soutien escompté afin de contester la décision de la CCDP de fermer son dossier. Selon le Conseil, c'est à partir de cette période que la plaignante a eu connaissance des circonstances ayant donné lieu à la présente plainte.

[76] La plaignante a d'ailleurs fait valoir que c'est à ce moment qu'elle a pu comprendre que son dossier individuel devant la CCDP avait été fermé en raison de la conclusion, par son syndicat, d'une entente globale avec Bell. Puisque ces événements sont reliés les uns aux autres, le Conseil estime qu'ils forment un tout ayant donné naissance à la présente plainte et que cette dernière a été déposée dans les délais prévus par le *Code*. Par conséquent, la présente plainte est recevable.

B - La compétence du Conseil pour entendre la plainte

[77] L'article 37 du *Code* décrit en ces termes le devoir de représentation juste d'un syndicat:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

1 - Le contexte législatif et jurisprudentiel

[78] Selon le syndicat, sa compétence exclusive tient au fait qu'il est le *seul* à pouvoir faire valoir des droits au nom des employés qu'il représente. C'est le cas lorsqu'il représente les employés en arbitrage de grief. Or, soutient-il, lorsqu'il fait valoir des droits devant une instance autre que celle de l'arbitrage, il n'est pas le seul à pouvoir revendiquer ces droits et, par conséquent, l'article 37 du *Code* ne peut s'appliquer.

jurisdiction, as in human rights cases, section 37 no longer applies.

[79] In *Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298, the Supreme Court of Canada considered the Board's jurisdiction with respect to the union's duty of fair representation of employees in a bargaining unit. In that case, the Supreme Court had to determine whether the ordinary courts had jurisdiction to hear a claim of a union's breach of the duty of fair representation. The Supreme Court, speaking of the Board's jurisdiction, wrote:

While the legislation [referring to the *Canada Labour Code*] does not expressly provide that the Board has exclusive jurisdiction, it indicates that Parliament envisioned a fairly autonomous and specialized Board whose decisions and orders were to be accorded deference by the ordinary courts, subject only to review within the confines of the privative clause. As noted earlier, Parliament has provided the duty, the procedure for adjudicating an alleged breach, a wide array of remedies and a privative clause protecting the Board. It can be therefore assumed to have intended that the ordinary courts would have but a small role if any to play in the determination of disputes covered by the statute. An analysis of the legislative scheme would not seem to permit any alternative as any other interpretation would endanger the special role of the Labour Board and the policy underlying the *Code*. An examination of this particular legislation and its policy objectives would not seem to permit an action in the ordinary courts for a breach of the statutory duty. That, of course, may not be the case for other legislation differently drafted.

(page 1321)

[80] It also described the Board's jurisdiction in the context of a legislative scheme governing labour relations:

This duty, however, must be viewed as part of a legislative scheme governing labour relations. The *Code* provisions cover a wide range of labour relations including fair employment practices, equal pay for similar or identical work, wages, vacations and holidays, employment safety, unfair labour practices, the process of collective bargaining including certification, the collective agreement, strikes and lock-outs and conciliation. ... In reviewing the legislation it becomes clear that, at least as regards the duty of fair representation, Parliament has enacted a comprehensive, exclusive code. An overview of the *Code* puts the statutory duty of fair representation in its proper context, that of a complete and comprehensive scheme that both supplies the duty and provides the necessary adjudicative machinery such that resort to the common law is duplicative in any situation

De même, soutient-il, lorsque l'arbitre n'a pas compétence exclusive, comme c'est le cas en matière de droits de la personne, l'article 37 du *Code* ne peut non plus trouver application.

[79] La Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, s'est penchée sur la compétence du Conseil au regard du devoir de représentation juste d'un syndicat envers les employés qu'il représente. Dans cette affaire, la Cour avait à déterminer si les tribunaux ordinaires avaient compétence pour entendre une réclamation fondée sur le manquement d'un syndicat à son devoir de représentation juste. La Cour s'est alors exprimée ainsi:

Bien que la Loi [parlant alors du *Code canadien du travail*] ne prévoit pas expressément que le Conseil a compétence exclusive, elle indique que le Parlement avait en vue un Conseil relativement autonome et spécialisé et que les tribunaux ordinaires devraient faire preuve de retenue judiciaire devant ses décisions et ses ordonnances sous réserve seulement d'un contrôle conforme aux limites de la clause privative. Comme je l'ai déjà souligné, le Parlement a prescrit le devoir, la procédure d'arbitrage d'un manquement reproché, un large éventail de redressements et une clause privative qui protège le Conseil. On peut donc présumer qu'il a voulu que les tribunaux ordinaires ne jouent qu'un rôle limité, le cas échéant, dans le règlement des différends visés par la Loi. Une analyse du régime législatif ne semblerait pas permettre d'autres solutions puisque toute autre interprétation compromettrait le rôle particulier du Conseil des relations du travail et la politique qui sous-tend le *Code*. Un examen de cette loi particulière et de ses objectifs de principe ne semblerait pas permettre qu'une action soit intentée devant les tribunaux ordinaires en cas de manquement au devoir prescrit par la Loi. Il peut évidemment en être autrement d'autres lois rédigées différemment.

(page 1321)

[80] Et puis, situant la compétence du Conseil, elle exprime ce qui suit en regard du contexte du régime législatif régissant les relations du travail:

Ce devoir de juste représentation doit cependant être analysé dans le contexte du régime législatif régissant les relations du travail. Les dispositions du *Code* visent toute une gamme de relations de travail, dont les pratiques d'emploi équitables, le salaire égal pour un travail similaire ou identique, les rétributions, les vacances et les jours fériés, les règles de sécurité du travail, les pratiques déloyales de travail, le processus de négociation collective, y compris l'accréditation, la convention collective, les grèves et les lock-out et la procédure de conciliation. ... À l'examen de la Loi, il devient clair, tout au moins en ce qui concerne le devoir de juste représentation, que le Parlement a adopté un code complet et exclusif. Une vue d'ensemble du *Code* permet de situer le devoir légal de juste représentation dans son contexte approprié, c'est-à-dire celui d'un régime complet et global qui

where the statute applies. While not determinative in itself, this is in my view a strong indication of Parliament's intention that the *Code* occupy the whole field in terms of a determination of whether or not a union has acted fairly.

(*Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, *supra*, pages 1316-1317; emphasis added)

[81] In the above-cited decision, the Supreme Court describes the Board's jurisdiction as a legislative scheme governing labour relations without distinguishing between the jurisdiction of the arbitrator or the union. In addition, section 60 of the *Code* describes an arbitrator's broad powers, which include not only the application of the collective agreement, but also the interpretation and application of all employment-related statutes. Section 60 of the *Code* provides as follows:

60.(1) An arbitrator or arbitration board has

(a) the powers conferred on the Board by paragraphs 16(a), (b), (c) and (f.1);

(a.1) the power to interpret, apply and give relief in accordance with a statute relating to employment matters, whether or not there is conflict between the statute and the collective agreement;

(emphasis added)

[82] Furthermore, in *Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, the majority of the Supreme Court determined that, depending on the applicable legislation and the nature of the dispute, there could be overlapping jurisdiction between various tribunals in situations involving unionized employees.

[83] In that decision, the majority of the Supreme Court confirmed the scope of a collective agreement as well as the extent of an arbitrator's powers. It also confirmed that the rights and obligations under human rights legislation were implicit in every collective agreement:

As a practical matter, this means that the substantive rights and obligations of employment-related statutes are implicit in each collective agreement over which an arbitrator has jurisdiction. A collective agreement might extend to an employer a broad right to manage the enterprise as it sees fit, but this right is circumscribed by the employee's statutory rights. The absence

établit le devoir et prévoit un mécanisme nécessaire de règlement des griefs de sorte que le recours à la common law fait double emploi dans tous les cas où la Loi s'applique. Bien que cela ne soit pas déterminant en soit, c'est là à mon avis une bonne indication de l'intention du Parlement que le *Code* occupe tout le champ lorsqu'il s'agit de déterminer si un syndicat a agi de façon juste.

(*Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, précité, pages 1316-1317; c'est nous qui soulignons)

[81] La Cour suprême dans l'arrêt précité situe la compétence du Conseil au regard du régime législatif régissant les relations du travail sans distinction de la compétence de l'arbitre ou du syndicat. Par ailleurs, l'article 60 du *Code* actuel décrit les vastes pouvoirs d'un arbitre qui englobent non seulement l'application de la convention collective mais également l'interprétation et l'application de toutes les lois relatives à l'emploi. L'article 60 du *Code* se lit comme suit:

60.(1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants:

a) ceux qui sont conférés au Conseil par les alinéas 16a), b), c) et f.1);

a.1) celui d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi et de rendre les ordonnances qu'elles prévoient, même dans les cas où elles entrent en conflit avec la convention collective;

(c'est nous qui soulignons)

[82] De plus, dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, la majorité de la Cour suprême a déterminé que, selon la loi applicable et la nature du litige, il pourrait y avoir chevauchement en matière de compétence entre les divers tribunaux dans des situations concernant des employés syndiqués.

[83] Dans cette décision, la majorité de la Cour suprême a en outre confirmé la portée d'une convention collective ainsi que celle des pouvoirs d'un arbitre. Elle a alors confirmé que les droits et obligations découlant des lois relatives aux droits de la personne étaient contenus implicitement dans chaque convention collective:

En pratique, cela signifie que les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. Une convention collective peut accorder à l'employeur le droit général de gérer l'entreprise comme il le juge indiqué, mais ce droit est restreint par les

of an express provision that prohibits the violation of a particular statutory right is insufficient to conclude that a violation of that right does not constitute a violation of the collective agreement. Rather, human rights and other employment-related statutes establish a floor beneath which an employer and union cannot contract.

As a result, the substantive rights and obligations of the parties to a collective agreement cannot be determined solely by reference to the mutual intentions of the contracting parties as expressed in that agreement. Under *McLeod*, there are certain terms and conditions that are implicit in the agreement, irrespective of the mutual intentions of the contracting parties. More specifically, a collective agreement cannot be used to reserve the right of an employer to manage operations and direct the work force otherwise than in accordance with its employees' statutory rights, either expressly or by failing to stipulate constraints on what some arbitrators regard as management's inherent right to manage the enterprise as it sees fit. The statutory rights of employees constitute a bundle of rights to which the parties can add but from which they cannot derogate.

(*Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, page 176; emphasis added)

droits conférés à l'employé par la loi. L'absence d'une disposition expresse qui interdit la violation d'un droit donné ne permet pas de conclure que la violation de ce droit ne constitue pas une violation de la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent plutôt un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Par conséquent, on ne peut pas déterminer les droits et obligations substantiels des parties à une convention collective en se reportant uniquement aux intentions réciproques qu'ont exprimées les parties contractantes dans la convention. En vertu de l'arrêt *McLeod*, certaines dispositions sont implicites dans la convention, quelles que soient les intentions réciproques des parties contractantes. Plus précisément, il est interdit qu'une convention collective réserve le droit de l'employeur de gérer les opérations et de diriger le personnel autrement que conformément aux droits garantis par la loi aux employés, que ce soit expressément ou par omission de préciser les limites à ce que certains arbitres considèrent comme le droit inhérent de la direction de gérer l'entreprise comme elle le juge indiqué. Les droits reconnus aux employés par la loi constituent un ensemble de droits que les parties peuvent élargir mais auquel elles ne peuvent rien enlever.

(*Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, page 176; c'est nous qui soulignons)

[84] In the case at hand, the union also referred to the Supreme Court's decision in *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, *supra*. In that case, a group of teachers complained about the discriminatory nature of a clause in their collective agreement. The respondents asked the Quebec Human Rights Tribunal to decline jurisdiction on the ground that the labour arbitrator had exclusive jurisdiction over the dispute. The majority of the Supreme Court ruled that the Human Rights Tribunal had jurisdiction to decide the matter. It then stated that the arbitrator did not possess exclusive jurisdiction over this type of dispute:

That is not to say that the arbitrator lacks the power to deal with all issues which involve a *Charter* claim. This Court has recognized that arbitrators may resolve legal issues incidental to their function of interpreting and applying the collective agreement: *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42. Moreover, s. 100.12 of the *Labour Code* specifically confers on the arbitrator the authority to interpret and apply any Act necessary to settle a grievance. But, at the same time, the dispute, viewed not formalistically but in its essential nature, engages matters which pertain more to alleged discrimination in the formation and validity of the agreement, than to its "interpretation or application", which is the source of the arbitrator's jurisdiction under the *Labour Code*, s. 1(f). The Human Rights Commission and the Human

[84] Dans le dossier qui nous occupe, le syndicat a aussi fait référence à la décision rendue par la Cour suprême dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, précité. Dans cette affaire, un groupe d'enseignants se plaignait du caractère discriminatoire d'une clause de leur convention collective. Les intimés ont demandé au Tribunal des droits de la personne du Québec de décliner compétence au motif que l'arbitre en droit du travail avait compétence exclusive à l'égard du litige. La majorité de la Cour suprême a conclu que le Tribunal des droits de la personne avait compétence pour trancher cette affaire. Elle a alors fait valoir que l'arbitre n'avait pas une compétence exclusive pour trancher ce type de litige:

Cela ne veut pas dire que tout litige mettant en cause l'application de la *Charte* échappe à la compétence de l'arbitre. Notre Cour a reconnu que l'arbitre peut trancher une question de droit accessoire à l'interprétation et à l'application d'une convention collective: *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42. En outre, l'art. 100.12 du *Code du travail* [Code du travail du Québec] investit expressément l'arbitre du pouvoir d'interpréter et d'appliquer une loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief. Mais si on le considère dans son essence et d'un point de vue non formaliste, le litige ne porte pas tant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective - le fondement de la compétence de l'arbitre suivant l'al. 1f) du *Code du travail* - que sur une allégation de

Rights Tribunal were created by the legislature to resolve precisely these sorts of issues.

...

It is argued that the Tribunal should not have taken jurisdiction because the complainants could have asked their unions to "grieve" the alleged violation under the collective agreement. I cannot accept this argument. First, the nature of the question does not lend itself to characterization as a grievance under the collective agreement, since the claim is not that the agreement has been violated, but that it is itself discriminatory. Without suggesting that the arbitrator could not have considered these matters incidentally to a different dispute under the collective agreement, the complainant cannot be faulted for taking this particular dispute to the Human Rights Commission, which then filed a claim before the Human Rights Tribunal.

(pages 198-199)

[85] All of the above legislative and case law references provide the Board with the general legal context of this dispute.

2 - A Need for Reflection

[86] Although all of the above references are of considerable interest, the Board is of the view that they are not conclusive in themselves with respect to the matter before us. In these references, the Supreme Court shows us that the rights and obligations arising from human rights legislation are implicitly contained in all collective agreements. It further explains that a grievance arbitrator has jurisdiction to hear disputes on this subject, but that the arbitrator's jurisdiction is not exclusive. However, what is the situation with respect to the union's duty of fair representation set out in section 37 of the *Code* when such disputes are brought before an authority other than the grievance arbitrator? It seems there is a need to reflect on the applicability of this provision of the *Code*. The wording of this legislative provision is not limited to a specific authority, such as a grievance arbitrator.

[87] A literal interpretation of section 37 of the *Code* may lead us to conclude that this legislative provision applies only when rights under the collective agreement are exercised in the traditional sense of the term. In such circumstances, the grievance process comes to mind. It is possible, however, that an overly literal interpretation of this legislative provision could, in certain circumstances, promote a lack of integration of

discrimination dans la formation de la convention collective et sur la validité de celle-ci. Or, le législateur a créé la Commission et le Tribunal pour qu'ils se prononcent précisément sur de telles questions.

...

L'on fait valoir que le Tribunal aurait dû décliner compétence parce que les plaignants auraient pu demander à leurs syndicats de déposer un grief en application de la convention collective relativement à la violation alléguée. Je ne peux faire droit à cet argument. Premièrement, il est difficile de voir dans la plainte une question pouvant faire l'objet d'un grief régi par la convention collective, puisque les plaignants prétendent non pas que la convention a été violée, mais bien qu'elle est discriminatoire. Sans laisser entendre que l'arbitre n'aurait pu examiner accessoirement la question dans le cadre d'un autre litige relevant de la convention collective, on ne peut reprocher aux plaignants de s'être adressés à la Commission, qui a ensuite saisi le Tribunal d'une demande.

(pages 198-199)

[85] L'ensemble des références législatives et jurisprudentielles qui précèdent permettent au Conseil de situer le présent litige dans son contexte juridique général.

2 - Un questionnement nécessaire

[86] Bien que les références qui précèdent soient toutes d'un grand intérêt, le Conseil estime qu'elles ne sont pas concluantes en soi relativement au dossier qui nous occupe. La Cour suprême nous y enseigne en effet que les droits et obligations découlant des lois relatives aux droits de la personne sont contenus implicitement dans chaque convention collective. Elle nous précise en outre que l'arbitre de grief a compétence pour entendre des litiges à ce sujet, mais que sa compétence n'est pas exclusive. Cependant, qu'en est-il du devoir de représentation juste du syndicat prévu à l'article 37 du *Code* lorsque de tels litiges sont présentés devant une instance autre que l'arbitre de grief? Un questionnement apparaît nécessaire en ce qui a trait à l'applicabilité de cette disposition du *Code*. En effet, le libellé de cette disposition législative n'est pas limitatif et ne fait nullement référence à une instance particulière tel l'arbitre de grief.

[87] Une interprétation littérale de l'article 37 du *Code* peut nous amener à conclure que cette disposition législative ne trouve application que lorsqu'il y a exercice des droits reconnus par la convention collective au sens traditionnel de l'expression. On pense dès lors à la procédure de grief. Il est cependant possible qu'une interprétation trop littérale de cette disposition législative soit, dans certaines circonstances,

the legislation dealing with human rights and serve to weaken the union's duty of fair representation, depending on the instance chosen by the latter.

[88] A broader interpretation of this provision leads us to question the real scope of employees' "rights under the collective agreement" in a bargaining unit. It is important to remember that section 37 of the *Code* places a duty of fair representation on the union with respect to "employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement" and does not specify in any way to which instance this duty applies. Nevertheless, this provision was adopted to provide a counterbalance to the exclusive power conferred on a union to act as spokesperson for employees in a bargaining unit. An unreasonably broad interpretation of the duty of fair representation might, in a very concrete way, impose on unions a burden that exceeds their human, material and financial resources and undermine their representation capacity.

[89] Based on recent Supreme Court decisions, the situation appears to have changed and players in the labour relations community must be very vigilant in dealing with the development of case law with regard to the scope of the collective agreement.

[90] As the Honorable Justice Baudouin of the Quebec Court of Appeal has already pointed out in *Bell Canada v. STCC* (1991), 81 D.L.R. (4th) 461:

A collective agreement is not a legal system in itself, a closed system, a self-contained system, a legal universality. A collective agreement does not, in itself, make provision for all related aspects of public order. It exists in the context of a complete legal system of labour relations and in association with that system.

(page 466)

[91] The real impact of this "association" is still vaguely defined with regard to a union's duty of fair representation.

[92] If the collective agreement implicitly contains the rights and obligations arising from human rights legislation, as shown in *Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, does the union's duty of fair

de nature à favoriser un manque d'intégration de la législation portant sur les droits de la personne et à diluer le devoir de représentation juste du syndicat en fonction de l'instance choisie par ce dernier.

[88] Une interprétation plus évolutive de cette disposition nous amène à nous questionner sur la portée réelle des «droits reconnus par la convention collective» aux employés d'une unité de négociation. L'article 37 du *Code*, faut-il le rappeler, impose au syndicat un devoir de représentation juste «à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective» et ne spécifie nullement devant quelle instance ce devoir s'applique. Par contre, cette disposition a été adoptée afin d'établir un contrepoids au pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation. Une interprétation démesurément large du devoir de représentation juste pourrait en outre, et ce, d'un point de vue très concret, imposer aux syndicats un fardeau allant au-delà de leurs ressources humaines, matérielles et financières et ainsi miner leur capacité de représentation.

[89] Depuis les décisions récentes de la Cour suprême, la donne semble néanmoins avoir changé et les acteurs du monde des relations du travail doivent faire preuve d'une grande vigilance face à l'évolution de la jurisprudence concernant la portée de la convention collective.

[90] Comme le mentionnait déjà l'honorable juge Baudouin de la Cour d'appel du Québec dans *ire Bell Canada v. STCC* (1991), 81 D.L.R. (4th) 461:

La convention collective n'est pas un système juridique en soi, un système fermé, un système clos, une universalité juridique. La convention collective ne contient pas, à elle seule, la totalité de l'ordre public qui la concerne. Elle existe par rapport à l'ensemble du système juridique des relations de travail et en symbiose avec celui-ci.

(page 466; traduction)

[91] Les effets réels de cette «symbiose» revêtent encore des contours incertains en ce qui a trait au devoir de représentation juste du syndicat.

[92] Si la convention collective contient implicitement les droits et obligations découlant des lois relatives aux droits de la personne, comme nous l'a enseigné l'affaire *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*,

representation apply when the employees it represents want to exercise these “rights under the collective agreement” before authorities other than the grievance arbitrator?

[93] In the case before us, the union filed systemic complaints before the CHRC on behalf of a group of employees to claim their right to pay equity. The union then acted as the spokesperson for those employees in order to exercise the rights arising from the *Canadian Human Rights Act*. The union then chose to collectively defend a group of employees before the CHRC and to speak on their behalf.

[94] On October 22, 1992, the union filed an initial complaint, on its own behalf, with regard to employees in the “SC 9 TP” category. On March 4, 1994, it filed an amended complaint and another more general complaint. The two new complaints were described as “systemic complaints.”

[95] The union acted as the official spokesperson for the affected employees in the bargaining unit in order to expose the wage discrimination that they could experience. The union, in a way, subrogated the employees in asserting their rights. These employees’ claims were in the union’s hands. Moreover, it is important to remember that, in fact, the CHRC placed the individual complaints of the affected employees in abeyance so that it could process the union’s systemic complaints.

[96] The complaints filed by the union were collective in nature and it is this element that the Board was concerned with.

[97] Nevertheless, the Board has considered all the arguments presented by the parties in this matter. It is of the opinion that, due to the particular and unusual circumstances of this case, it is preferable to consider the merit of the complaint without placing any limitations on the scope of section 37 of the *Code* in a definitive manner. It is possible that this issue will resurface in the near future. At such time, the Board will need to consider a broader range of questions in light of the specifics of the case at issue. A comprehensive analysis by the Board in this regard should be conducted with a view to finding a balance of consistency between all the applicable legislation and

précité, le devoir de représentation juste du syndicat s’applique-t-il lorsque les employés qu’il représente veulent faire valoir ces droits «reconnus par la convention collective» auprès d’instances autres que l’arbitre de grief?

[93] Dans le cas qui nous occupe, le syndicat a déposé auprès de la CCDP des plaintes systémiques au nom d’un groupe d’employées afin de revendiquer leur droit à l’équité salariale. Le syndicat s’est alors fait le porte-parole des employées concernées afin de faire valoir des droits découlant de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le syndicat a alors choisi de défendre collectivement un groupe d’employées auprès de la CCDP et de parler en leur nom.

[94] En effet, le 22 octobre 1992, le syndicat a déposé une première plainte, en son propre nom, relativement aux employées de la catégorie «SC 9 TP». Le 4 mars 1994, il a déposé une plainte modifiée ainsi qu’une autre plainte plus générale. Ces deux nouvelles plaintes ont été qualifiées de «plaintes systémiques».

[95] Le syndicat s’est fait le porte-parole officiel des employées concernées de l’unité de négociation afin de dénoncer la discrimination salariale dont elles pouvaient être victimes. Le syndicat s’est alors en quelque sorte subrogé aux employées afin de faire valoir leurs droits. Les revendications de ces employées étaient entre les mains du syndicat. D’un point de vue factuel, il est d’ailleurs important de rappeler que la CCDP a mis en suspens les plaintes individuelles des employées concernées afin de pouvoir traiter les plaintes systémiques du syndicat.

[96] Les plaintes déposées par le syndicat avaient un aspect collectif et c’est cet élément qui a interpellé le Conseil.

[97] Le Conseil a néanmoins pris connaissance de l’ensemble des arguments présentés par les parties dans le présent dossier. Il est d’avis qu’en raison des circonstances particulières et exceptionnelles de la présente affaire, il est préférable de traiter du bien-fondé de la plainte sans délimiter de manière définitive la portée de l’article 37 du *Code*. Cette question risque cependant de refaire surface dans un avenir rapproché. Un questionnement plus large de la part du Conseil sera alors nécessaire et ce, à la lumière des particularités du dossier à l’étude. Une réflexion globale du Conseil à cet égard devrait se faire dans une perspective d’équilibre entre d’une part, l’harmonisation de l’ensemble de la

the collective labour relations system established by the *Code*.

C - The Merits of the Complaint

[98] The complainant alleges that her union negotiated a discriminatory agreement as part of the pay equity settlement with the employer. She also claims that the union should have provided her with the necessary support to follow through with her individual complaint and to contest the closing of her file by the CHRC.

[99] It is important to reaffirm the principles that should govern the analysis of a complaint filed pursuant to section 37 of the *Code*. This provision of the *Code* does not allow the Board to review the decisions of a union and determine whether it made the "right" decision. This means that the Board cannot substitute its own decision for the union's and in this way act as a court of appeal (see *Yvonne Misiura*, [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305; and *Anthony William Amor* (1987), 70 di 98; and 18 CLRBR (NS) 249 (CLRBR no. 633)).

[100] The complainant believes that the pay equity agreement negotiated by the union and the employer is detrimental to her interests.

[101] Moreover, it is not uncommon for a union to have to deal with the diverging and even sometimes opposing interests of the employees whom it represents. In *Fred Blacklock et al.*, [2001] CIRB no. 139, the Board commented on this as follows:

[19] The Board does not sit in appeal of a union's decision as to whether or not to process a grievance, nor will it substitute its opinion or second-guess the union's assessment of a particular situation. It is not a tribunal of last resort, intended to deal with disgruntled union members. Complainants must be able to persuasively demonstrate, in a timely fashion, that the union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith.

[20] The union is entitled to consider the legitimate interests of the bargaining unit as a whole as well as the interests of individual employees. It is entitled to base its decision on its experience in prior matters. It is not even the Board's role to rule whether the union should have proceeded otherwise, or whether it is in agreement with the union's decision. ...

(page 11)

législation applicable et, d'autre part, la cohérence du régime des rapports collectifs établi par le *Code*.

C - Le bien-fondé de la plainte

[98] La plaignante allègue que son syndicat a négocié une entente discriminatoire dans le cadre du règlement conclu avec l'employeur portant sur l'équité salariale. Elle soutient de plus que le syndicat aurait dû lui apporter le soutien nécessaire afin de donner suite à sa plainte individuelle et contester la fermeture de son dossier par la CCDP.

[99] Il s'avère important de réaffirmer les principes selon lesquels une plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code* doit être analysée. En effet, cette disposition du *Code* ne permet pas au Conseil de réviser les décisions prises par un syndicat et de déterminer si ce dernier a pris les «bonnes» décisions. Le Conseil ne peut donc pas substituer sa propre décision à celle du syndicat et jouer dès lors le rôle d'une cour d'appel des décisions du syndicat (voir *Yvonne Misiura*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305; et *Anthony William Amor* (1987), 70 di 98; et 18 CLRBR (NS) 249 (CCRT n° 633)).

[100] La plaignante estime que le syndicat a négocié avec l'employeur une entente portant sur l'équité salariale à son détriment.

[101] Par ailleurs, il est fréquent qu'un syndicat soit confronté aux intérêts divergents et même parfois opposés des employés qu'il représente. Dans l'affaire *Fred Blacklock et autres*, [2001] CCRI n° 139, le Conseil a apporté les commentaires suivants à ce sujet:

[19] Il n'appartient pas au Conseil d'examiner en appel une décision d'un syndicat, ni de substituer son jugement à celui du syndicat ou de remettre en question l'opinion qu'il s'est formé d'une situation particulière. Le Conseil n'est pas un tribunal de dernier recours ayant pour rôle d'entendre les plaintes des syndiqués qui sont mécontents des décisions de leur syndicat. Les plaignants doivent être en mesure d'établir à la satisfaction du Conseil, dans les délais prescrits, que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[20] Le syndicat a le droit de tenir compte des intérêts légitimes de l'ensemble de l'unité de négociation en même temps que des intérêts de l'employé concerné. Il a le droit de fonder sa décision sur l'expérience acquise dans le cadre d'affaires semblables. Le Conseil n'est même pas habilité à se prononcer sur la question de savoir si le syndicat aurait pu procéder d'une autre manière ou si sa décision est justifiée...

(page 11)

[102] In the instant case, the union took steps to assert the rights of the employees it represented under the *Canadian Human Rights Act*. It filed systemic complaints with the CRHC on behalf of the affected employees. It decided to negotiate an agreement with the employer on the subject. The agreement covered thousands of employees. It is not the Board's role to decide on the legitimacy of this agreement or to interpret its content.

[103] As the Supreme Court of Canada noted in *Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057, supra*, when a union chooses to defend the interests of some to the detriment of another, only the union's motives can be the subject of a complaint and not the decision itself:

... As is illustrated by the situation here a union must in certain circumstances choose between conflicting interests in order to resolve a dispute. ... In a situation of conflicting employee interests, the union may pursue one set of interests to the detriment of another as long as its decision to do so is not actuated by any of the improper motives ... and as long as it turns its mind to all the relevant considerations. The choice of one claim over another is not in and of itself objectionable. Rather, it is the underlying motivation and method used to make this choice that may be objectionable.

(pages 1328-1329)

[104] Therefore, a complainant who argues that the union failed in its duty of fair representation under section 37 of the *Code* must convince the Board that the decision of the union was arbitrary, discriminatory or in bad faith.

[105] In this instance, the parties' submissions indicate that the union made a serious analysis of the situation before it signed a comprehensive agreement with the employer and withdrew the systemic complaints it had filed with the CHRC. It examined the impact of its decision for the thousands of employees, taking all interests into account. It should also be remembered that the agreement with Bell was ratified by 75.9% of the affected employees who voted. The evidence on record, therefore, did not satisfy the Board that the union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith when it negotiated the pay

[102] Dans la présente affaire, le syndicat a entrepris des démarches afin de faire valoir les droits des employés qu'il représentait en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a déposé des plaintes systémiques auprès de la CCDP au nom des employés concernées. Il a choisi de négocier une entente avec l'employeur à ce sujet. Cette entente concernait des milliers d'employées. Il n'appartient pas au Conseil de se prononcer sur la légitimité d'une telle entente ni sur l'interprétation de son contenu.

[103] Comme l'a fait remarquer la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, précité, lorsqu'un syndicat choisit de défendre certains intérêts au détriment d'un autre, seuls les motifs retenus par le syndicat peuvent faire l'objet d'une plainte et non la décision elle-même:

... Comme l'indique la présente situation, un syndicat doit, dans certaines circonstances, faire un choix entre des intérêts opposés pour résoudre un différend... Lorsque les employés ont des intérêts opposés, le syndicat peut choisir de défendre un ensemble d'intérêts au détriment d'un autre pourvu que sa décision ne découle pas des motifs irréguliers ... et pourvu qu'il examine tous les facteurs pertinents. Le choix de présenter une demande plutôt qu'une autre ne peut en soi faire l'objet d'une objection. Ce sont plutôt les motifs sous-jacents et la méthode utilisée pour effectuer ce choix qui peuvent faire l'objet d'une objection.

(pages 1328-1329)

[104] Un plaignant qui soutient que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code* doit donc démontrer de manière convaincante au Conseil que la décision du syndicat était empreinte de mauvaise foi, de discrimination ou qu'elle était arbitraire.

[105] Dans le cas qui nous occupe, les observations des parties démontrent que le syndicat a procédé à une analyse sérieuse de la situation avant de conclure une entente globale avec l'employeur et de se désister des plaintes systémiques auprès de la CCDP. Il a examiné l'incidence de sa décision sur des milliers d'employées, et ce, en tenant compte des intérêts généraux. De plus, il s'avère important de rappeler que l'entente conclue par le syndicat avec Bell a été ratifiée par 75,9 % des employés concernées ayant participé au scrutin. La preuve au dossier n'a donc pas convaincu le Conseil que le syndicat a agi d'une manière arbitraire,

equity agreement with the employer and when it withdrew the systemic complaints.

[106] The complainant also argued that the union should have proceeded with her individual complaint and objected to the CHRC's decision to close her file. She also alleged that the union should have provided her with a lawyer for this purpose.

[107] Without touching on its jurisdiction in the matter, the Board would like to say that it would have been inconsistent for the union to negotiate a comprehensive agreement with the employer in order to end the pay equity dispute once and for all, while at the same time pursuing the complainant's individual complaint. As part of this agreement, the union undertook to withdraw from any proceedings relating to the complaints and to "recommend to the Commission and the complainants that all of the individual complaints filed by its members should also be settled and withdrawn" (translation).

[108] In that regard, the Board could not find that the union's refusal to challenge the CHRC's decision to close the complainant's file after a comprehensive agreement had been signed was made in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith. The union instead maintained that it considered the position it took when it signed the comprehensive agreement with the employer was in the interests of all the affected employees. Without judging the union's decision, the Board notes that this decision was not tainted by any of the motives proscribed by section 37 of the *Code* towards the complainant.

1 - Communication with the Union

[109] In addition, the Board has carefully analyzed the complainant's submissions concerning the emails exchanged between herself and the union, beginning on September 30, 2002, and the language used. The Board notes that the union did not reply to the complainant's email of October 9, 2002, until she asked her question again in January 2003.

[110] Accordingly, the Board notes a failure of communication in that regard. However, a failure of communication does not, in itself, constitute a violation of section 37 of the *Code*. Since the union showed how a technical error and an absence of several weeks by the president could explain why the complainant's email,

discriminatoire ou de mauvaise foi en négociant l'entente sur l'équité salariale avec l'employeur et en se désistant des plaintes systémiques.

[106] La plaignante fait en outre valoir que le syndicat aurait dû faire progresser sa plainte individuelle et contester la décision de la CCDP de fermer son dossier. Elle allègue de plus que le syndicat aurait dû lui fournir les services d'un avocat pour ce faire.

[107] Sans traiter de sa compétence en la matière, le Conseil aimerait mentionner qu'il aurait été incohérent pour le syndicat de négocier une entente globale avec l'employeur visant à mettre définitivement un terme au litige relatif à l'équité salariale tout en faisant progresser la plainte individuelle de la plaignante. En effet, dans le cadre de cette entente, le syndicat s'est engagé à se désister de toute procédure concernant les plaintes et à «recommander à la Commission et aux plaignants(e)s que toutes les plaintes individuelles déposées par ses membres soient également réglées et retirées».

[108] À cet égard, le Conseil ne pourrait pas conclure que le refus du syndicat de contester la décision de la CCDP de fermer le dossier de la plaignante à la suite de la conclusion d'une entente globale constituait un geste arbitraire, discriminatoire ou empreint de mauvaise foi. Le syndicat a plutôt maintenu la position qu'il avait prise au moment de conclure l'entente globale avec l'employeur, et ce, dans ce qu'il estimait être l'intérêt général des employées concernées. Sans porter de jugement sur la décision du syndicat, le Conseil constate qu'elle n'était pas empreinte des motifs proscrits par l'article 37 du *Code* à l'endroit de la plaignante.

1 - Les communications avec le syndicat

[109] Par ailleurs, le Conseil a analysé avec attention les observations de la plaignante au sujet des courriels échangés entre elle et le syndicat à compter du 30 septembre 2002 ainsi que de la langue alors utilisée. Le Conseil a pris note du fait que le syndicat n'a répondu au courriel de la plaignante du 9 octobre 2002 que lorsqu'elle a réitéré sa demande en janvier 2003.

[110] Le Conseil constate donc un défaut de communication à cet égard. Toutefois, un défaut de communication ne constitue pas, en soi, une violation de l'article 37 du *Code*. Dans la mesure où le syndicat a expliqué qu'une erreur technique et l'absence de la présidente durant plusieurs semaines pouvaient

addressed directly to the president of the union, had remained unanswered, and since the president subsequently replied to the complainant in January 2003, this failure of communication cannot easily be interpreted as a violation of section 37 of the *Code*.

[111] As for the language of communication, the Board is sensitive to the complainant's request to be served by the union in the language of her choice. The Board has noted that the replies emailed to the complainant were in English despite her request to receive the union's reply in French. The Board further notes that the president of the union replied to the complainant verbally in French on January 27, 2003, explaining that it had been difficult to respond quickly to her request because she had had to have her remarks translated first.

[112] This is not the first time that a section 37 complaint concerning the language used by the union has been filed with the Board.

[113] In *Francesco La Giorgia*, November 12, 2004 (CIRB LD 1162), the Board made the following comments on this subject:

Nevertheless, the Board wants to comment on the issue of the communication and language, which is of importance to the complainant. It is true that the language and jargon used by labour relations practitioners can be overwhelming to members who are dealing with the union, especially if the conversation or documentation is not in the official language of their choice.

Although there appears to be no contractual or legal obligation for the union to address the complainant in English, in such circumstances, it may be advisable for the union to attempt to find someone who can assist him, or any other member for that matter, in his preferred language. This may avoid misunderstandings especially at times when the paying members need to fully understand and be comfortable with the union's decisions regarding their grievances. ...

(page 8)

[114] The Board considers that these comments, with the necessary modifications, apply to the instant case despite the fact that the Board does not find that the union was in violation of section 37 of the *Code*.

expliquer pourquoi le courriel de la plaignante adressé directement à la présidente du syndicat était resté sans réponse, et que la présidente elle-même a par la suite répondu à la plaignante en janvier 2003, il est difficile d'associer ce défaut de communication à un manquement à l'article 37 du *Code*.

[111] Quant à la langue de communication, le Conseil est sensible à la revendication de la plaignante d'être servie dans la langue de son choix par le syndicat. Le Conseil a remarqué que les réponses transmises à la plaignante par courriel l'ont été en anglais, et ce, malgré sa demande d'obtenir une réponse du syndicat en français. Le Conseil a en outre constaté que la présidente du syndicat a, le 27 janvier 2003, transmis une réponse verbale finale à la plaignante en français, et ce, en lui expliquant qu'il lui avait été difficile de répondre rapidement à sa demande puisqu'elle devait d'abord faire traduire ses commentaires.

[112] Ce n'est pas la première fois qu'une plainte en vertu de l'article 37 du *Code* relativement à la langue utilisée par le syndicat est déposée devant le Conseil.

[113] Dans l'affaire *Francesco La Giorgia*, 12 novembre 2004 (CCRI LD 1162), le Conseil a présenté les commentaires suivants à ce sujet:

Néanmoins, le Conseil veut apporter des commentaires sur la question de la communication et de la langue, qui est importante pour le plaignant. Il est vrai que la langue et la façon de s'exprimer utilisés par les représentants en matière de relations du travail peuvent paraître complexes aux yeux des membres qui traitent avec le syndicat, en particulier si la conversation ou la documentation n'est pas dans la langue officielle de leur choix.

Même s'il appert qu'il n'y a aucune obligation contractuelle ou juridique enjoignant le syndicat de s'adresser au plaignant en anglais, dans de telles circonstances, il est recommandé que le syndicat trouve une personne ou tout autre membre pour assister le plaignant dans la langue de son choix. Cela permettrait d'éviter certains malentendus, en particulier lorsque les membres en règle doivent comprendre parfaitement et être à l'aise avec les décisions du syndicat concernant leurs griefs...

(pages 8-9)

[114] Le Conseil estime que ces commentaires s'appliquent dans le cas présent, avec les adaptations nécessaires, et ce, malgré le fait que le Conseil ne puisse conclure à un manquement à l'article 37 du *Code* par le syndicat à cet égard.

[115] For all these reasons, the complaint is dismissed.

CASES CITED

Amor (Anthony William) (1987), 70 di 98; and 18 CLRBR (NS) 249 (CLRB no. 633)

Bell Canada v. STCC (1991), 81 D.L.R. (4th) 461 (Que C.A.)

Blacklock (Fred) et al., [2001] CIRB no. 139

Dumontier (Yves), [2002] CIRB no. 165; and 92 CLRBR (2d) 94

Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057, [1990] 1 S.C.R. 1298

La Giorgia (Francesco), November 12, 2004 (CIRB LD 1162)

Misiura (Yvonne), [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305

Parry Sound (District), Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, [2003] 2 S.C.R. 157

Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Quebec (Attorney General), [2004] 2 S.C.R. 185

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14.1; 16(m.1); 37; 60; 97(1), 97(2)

Canadian Human Rights Act, ss. 11, 11(1)

[115] Pour tous ces motifs, la plainte est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Amor (Anthony William) (1987), 70 di 98; et 18 CLRBR (NS) 249 (CCRT n° 633)

Bell Canada v. STCC (1991), 81 D.L.R. (4th) 461 (C.A. Qué.)

Blacklock (Fred) et autres, [2001] CCRI n° 139

Dumontier (Yves), [2002] CCRI n° 165; et 92 CLRBR (2d) 94

Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057, [1990] 1 R.C.S. 1298

La Giorgia (Francesco), 12 novembre 2004 (CCRI LD 1162)

Misiura (Yvonne), [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305

Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général), [2004] 2 R.C.S. 185

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14.1; 16m.1); 37; 60; 97(1), 97(2)

Loi canadienne sur les droits de la personne, art. 11, 11(1)

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Air Line Pilots Association,
applicant,
and
Air Canada; Air Canada Pilots Association,
respondents.

Board Files: 25433-C
25434-C

Rob McInnis et al.,
complainants,
and
Air Canada Pilots Association,
respondent,
and
Air Canada,
employer.

Board File: 25435-C

CITED AS: Air Canada

Decision no. 349
March 10, 2006

Application for interim relief under section 19.1 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*), application for an implementation order pursuant to section 18.1(2)(b) of the *Code*, duty of fair representation complaint under section 37 of the *Code* and application pursuant to section 16(p) of the *Code*.

Interim relief application - Seniority list - Aeronautics - The complainants ask the Board to issue an interim order directing the parties to continue to use the post-merger seniority list established by an award issued by arbitrator Keller - The seniority list was incorporated in the pilots' collective agreement - No changes had been made to the seniority list in the collective agreement prior to the release of this decision - The interim order application is dismissed.

Implementation order application - The complainants (ALPA and some individual pilots) submit that the Keller protocol, including the undertakings by the

Motifs de décision

Association des pilotes des lignes aériennes,
requérante,
et
Air Canada; Association des pilotes d'Air Canada,
intimées.

Dossiers du Conseil: 25433-C
25434-C

Rob McInnis et autres,
plaignants,
et
Association des pilotes d'Air Canada,
intimée,
et
Air Canada,
employeur.

Dossier du Conseil: 25435-C

CITÉ: Air Canada

Décision n° 349
le 10 mars 2006

Demande d'ordonnance provisoire fondée sur l'article 19.1 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*), demande d'ordonnance de mise en oeuvre fondée sur l'alinéa 18.1(2)b) du *Code*, plainte de manquement au devoir de représentation juste fondée sur l'article 37 du *Code* et demande fondée sur l'alinéa 16p) du *Code*.

Demande d'ordonnance provisoire - Liste d'ancienneté - Aéronautique - Les plaignants demandent au Conseil de rendre une ordonnance provisoire enjoignant aux parties de continuer à se servir de la liste d'ancienneté établie après la fusion, dans la sentence de l'arbitre Keller - La liste d'ancienneté a été incorporée dans la convention collective des pilotes - Aucun changement ne lui avait été apporté avant que la présente décision ne soit rendue - La demande d'ordonnance provisoire est rejetée.

Demande d'ordonnance de mise en oeuvre - Les plaignants (l'ALPA et certains pilotes - à titre individuel) déclarent que le protocole Keller, y compris

parties with respect to the finality of the Keller award, is an agreement reached under section 18.1(2)(a) of the *Code* - The complainants ask the Board to order that the agreement be implemented pursuant to section 18.1(2)(b) of the *Code* - The Board has already concluded that the Keller protocol constituted an agreement for the purposes of section 18.1(2)(a) of the *Code* - The Board is of the view that the Keller protocol has already been implemented - The implementation order application is dismissed.

Duty of fair representation complaint - The complainants submit that the union's involvement in the Teplitsky mediation process directed towards changing the seniority list deprives the former Canadian pilots of their settled seniority rights and constitutes a violation of section 37 of the *Code* - The recommendations did not change the seniority rights of any members of the bargaining unit - The section 37 complaint is dismissed.

Section 16(p) request - The employer and the bargaining agent (ACPA) request that the Board conclude that mediator Teplitsky's recommendations would not violate the *Code*, if implemented - The question does not directly arise out of the present proceedings - The request is dismissed - Even if the Board had the power to determine whether the mediator's recommendations were in compliance with the *Code*, it would not have been a proper use of the Board's discretion - The section 16(p) request constitutes an attempt to partially undo the Keller award and the Board has already decided that it does not have jurisdiction to review that award - The Board reiterates the importance of seniority in a unionized environment - To embark upon the section 16(p) review would set a precedent that the Board is not prepared to set - The parties cannot change the rankings of the former Canadian pilots on the seniority list because of a perceived unfairness on the part of some of the other pilots in the bargaining unit - Were a significant corporate initiative or event to occur that necessitated making changes to the seniority list, then the parties to the pilots' collective agreement would be responsible for negotiating the required modifications.

l'engagement des parties d'en respecter le caractère définitif, constitue une entente conclue en vertu de l'alinéa 18.1(2)a) du *Code* - Les plaignants demandent au Conseil de se prévaloir du pouvoir qui lui est conféré par l'alinéa 18.1(2)b) du *Code* pour en ordonner la mise en oeuvre - Le Conseil avait déjà conclu que le protocole Keller constituait une entente pour les fins de l'alinéa 18.1(2)a) du *Code* - Le Conseil est donc d'avis que le protocole Keller a déjà été mis en oeuvre - La demande d'ordonnance de mise en oeuvre est rejetée.

Plainte de manquement au devoir de représentation juste - Les plaignants allèguent que la participation du syndicat au processus de médiation tenu par M^e Teplitsky, visant à modifier la liste d'ancienneté, prive les anciens pilotes de Canadien de leurs droits d'ancienneté établis et constitue un manquement au devoir de représentation juste prévu par l'article 37 du *Code* - Les recommandations n'ont changé les droits d'ancienneté d'aucun membre de l'unité de négociation - La plainte fondée sur l'article 37 est rejetée.

Demande fondée sur l'alinéa 16p) - L'employeur et l'agent négociateur (l'APAC) demandent au Conseil de conclure que les recommandations de M^e Teplitsky ne contreviendraient pas au *Code* si elles étaient mises en oeuvre - La question ne découle pas directement de la procédure en l'espèce - La demande est rejetée - Même si le Conseil avait le pouvoir de décider si les recommandations du médiateur étaient conformes au *Code*, il n'aurait pas été justifié qu'il se prévale d'un tel pouvoir pour se lancer dans un examen pareil - La demande fondée sur l'alinéa 16p) est une autre tentative visant à modifier en partie la décision Keller, et le Conseil a déjà conclu qu'il n'a pas compétence pour réexaminer cette décision - Le Conseil a rappelé l'importance de l'ancienneté en milieu syndiqué - Le Conseil n'est pas disposé à établir un précédent en se lançant dans un examen fondé sur l'alinéa 16p) - Les parties ne peuvent pas changer le rang des anciens pilotes de Canadien dans la liste d'ancienneté à cause de ce que certains des autres pilotes de l'unité de négociation considèrent comme une injustice - Advenant qu'une nouvelle initiative ou un nouvel événement tout aussi important pour l'entreprise nécessitent à leur tour des modifications à la liste d'ancienneté actuelle des pilotes, les parties à la convention collective des pilotes seraient responsables de la négociation des changements nécessaires.

A panel of the Board, composed of Mr. Warren Edmondson, Chairperson, Ms. Julie M. Durette and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons, considered the above-cited matters.

Counsel of Record

Mr. James K.A. Hayes, for the Air Line Pilots Association and Mr. Rob McInnis et al.;
Mr. Steven H. Waller, for the Air Canada Pilots Association;
Mr. Roy L. Heenan, for Air Canada.

I - Nature of the Application

[1] Ever since the merger of Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. (CAIL) in the year 2000, the pilot seniority integration issue at Air Canada has been the subject of extensive litigation. On June 16, 2003, an arbitration panel, chaired by Mr. M.B. Keller, determined an integrated pilot seniority list (the Keller seniority list) that has since been incorporated in the pilots' collective agreement.

[2] In the present matter, the Air Line Pilots Association (ALPA) and some individual pilots ask the Board to find that the Keller seniority list at Air Canada is final and binding. On the other hand, the Air Canada Pilots Association (ACPA) and Air Canada, the parties to the pilots' collective agreement, ask the Board to approve modifications to the list that have been recently recommended by a mediator. The fundamental issue in this case is whether the Keller seniority list is etched in stone or whether it can be changed by the parties to the pilots' collective agreement.

II - Background

[3] A brief summary of the history regarding the challenges to the pilot seniority list is necessary in order to understand the issues raised in this case.

[4] Prior to the merger of the two airlines, ACPA represented the pilots at Air Canada and ALPA represented the pilots at CAIL and at the Canadian Regional Airlines Ltd. (the CRA). On October 17, 2000, the Board declared that all pilots employed at Air Canada after the merger would be part of a single

Un banc du Conseil composé de M. Warren Edmondson, Président, ainsi que de M^{es} Julie M. Durette et Louise Fecteau, Vice-présidentes, a examiné les affaires susmentionnées.

Procureurs inscrits au dossier

M^e James K.A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes et M. Rob McInnis et autres;
M^e Steven H. Waller, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
M^e Roy L. Heenan, pour Air Canada.

I - Nature de la demande

[1] Depuis la fusion d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International ltée (LACI), en 2000, la question de l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes à Air Canada a fait l'objet de nombreuses procédures. Le 16 juin 2003, un banc d'arbitrage présidé par M^e M.B. Keller a établi une liste d'ancienneté intégrée (la liste d'ancienneté Keller) qui a depuis été incorporée dans la convention collective des pilotes.

[2] Dans la présente affaire, l'Association des pilotes des lignes aériennes (ALPA) et certains pilotes - à titre individuel - demandent au Conseil de déclarer que la liste d'ancienneté Keller à Air Canada est définitive et exécutoire. Par ailleurs, l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC) et Air Canada, les parties à la convention collective des pilotes, lui demandent d'approuver des modifications à la liste récemment recommandées par un médiateur. La question fondamentale à trancher en l'espèce consiste à savoir si la liste d'ancienneté Keller est coulée dans le béton ou si elle peut être modifiée par les parties à la convention collective des pilotes.

II - Contexte

[3] Un résumé succinct de l'historique de contestation de la liste d'ancienneté des pilotes s'impose si l'on veut comprendre les questions soulevées dans cette affaire.

[4] Avant la fusion des deux transporteurs aériens, l'APAC représentait les pilotes d'Air Canada et l'ALPA ceux des LACI et de Canadian Regional Airlines Ltd. (CRA). Le 17 octobre 2000, le Conseil a déclaré que tous les pilotes au service d'Air Canada après la fusion feraient partie d'une seule unité de

bargaining unit. On April 4, 2001, ACPA was certified as the bargaining agent for all of Air Canada's pilots.

[5] ACPA's certification, however, did not extinguish all of ALPA's representational rights. Pursuant to the June 29, 2000 agreement of the parties, as enshrined in the October 17, 2000 order of the Board, ALPA was accorded the limited right to represent the pilots formerly employed by CAIL and by the CRA before the Board "with respect to any proceedings reasonably related to seniority integration." ACPA continues to represent the interests of the former Air Canada pilots in relation to the ongoing seniority integration issue.

[6] ACPA and ALPA agreed to refer the seniority integration issue to a private arbitrator, Mr. M. G. Mitchnick. In the Mitchnick protocol, the document which established the terms and conditions of the arbitration initiative, the parties agreed that the Mitchnick award would be the subject of a Board order. The effect of seeking an order of the Board was to ensure that the Mitchnick award would be treated the same way as a decision of the Board, thereby making it reviewable through the Board's reconsideration process.

[7] On March 31, 2001, arbitrator Mitchnick issued his award, which established the method or formula by which the pilots would be integrated into a single seniority list. ALPA was unsatisfied with the results of the Mitchnick award and applied to the Board for a reconsideration of the award. The reconsideration panel effectively set aside the award on the basis that it was not in keeping with the principles and objectives of the *Code (Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161)*. Specifically, the reconsideration panel determined that Mr. Mitchnick's approach and methodology for determining seniority did not attempt to preserve, to the greatest extent possible, the existing negotiated collective agreement rights of the various parties. The Board's decision setting aside the Mitchnick award was upheld by the Federal Court of Appeal (*Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn.*, [2003] 4 F.C. 162 (C.A.); leave to appeal to the S.C.C. denied November 20, 2003).

[8] Following the setting aside of the Mitchnick award, the Board ordered ACPA and ALPA to continue

négociation. Le 4 avril 2001, l'APAC a été accréditée à titre d'agent négociateur de tous les pilotes d'Air Canada.

[5] L'accréditation de l'APAC n'a toutefois pas éteint tous les droits de représentation de l'ALPA. En vertu d'un accord intervenu entre les parties le 29 juin 2000 et entériné par une ordonnance du Conseil rendue le 17 octobre de la même année, l'ALPA s'est vue accorder le droit limité de représenter les pilotes qui étaient auparavant au service des LACI et de CRA devant le Conseil «relativement à toute procédure se rapportant raisonnablement à l'intégration des listes d'ancienneté» (traduction). Pour sa part, l'APAC continue de représenter les intérêts des pilotes d'Air Canada avant la fusion dans le litige non réglé de l'intégration des listes d'ancienneté.

[6] L'APAC et l'ALPA avaient convenu de renvoyer la question de l'intégration des listes d'ancienneté à un arbitre du secteur privé, M. M.G. Mitchnick. Dans le protocole Mitchnick, le document établissant les conditions de l'arbitrage, les parties avaient décidé d'un commun accord que la décision de M. Mitchnick ferait l'objet d'une ordonnance du Conseil. En demandant au Conseil de rendre cette ordonnance, les parties voulaient s'assurer que la décision Mitchnick serait traitée de la même façon qu'une décision du Conseil et pourrait donc être révisée dans le cadre du processus de réexamen du Conseil.

[7] Le 31 mars 2001, l'arbitre Mitchnick a rendu sa décision, qui établissait la méthode (ou, si l'on préfère, la formule) d'intégration des pilotes dans une même liste d'ancienneté. Mécontente des résultats de la décision Mitchnick, l'ALPA a demandé au Conseil de la réexaminer. Le banc de révision a annulé la décision arbitrale parce qu'elle n'était conforme ni aux principes ni aux objectifs du *Code (Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161)*. Le banc a jugé que M. Mitchnick, dans l'approche et la méthode qu'il avait employées pour établir l'ancienneté, n'avait pas tenté de préserver dans toute la mesure du possible les droits des parties négociés et intégrés dans leurs conventions collectives. La décision du Conseil annulant celle de M. Mitchnick a été confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Assoc. des pilotes d'Air Canada c. Assoc. des pilotes de lignes aériennes*, [2003] 4 C.F. 162; demande d'autorisation d'interjeter appel à la C.S.C. rejetée le 20 novembre 2003.

[8] Après l'annulation de la décision Mitchnick, le Conseil a ordonné à l'APAC et à l'ALPA de continuer

negotiating the seniority integration issue. They failed to reach an agreement and decided to refer the matter back to arbitration, this time before a panel led by Mr. M.B. Keller. The Keller protocol differed significantly from the Mitchnick protocol.

[9] The parties agreed, in the Keller protocol, not to provide for the incorporation of the award into a Board order. They agreed to be bound by the seniority list resulting from the Keller arbitration panel's decision. The parties also agreed not to pursue any Board proceedings relating to the seniority dispute, including initiating any request to have the Board reconsider the arbitration panel's decision.

[10] The Keller panel was unable to arrive at a consensus. According to the protocol, Mr. Keller's award, which was issued on June 16, 2003, became the definitive award of the panel (Keller award). All parties agree that the Keller award, which constitutes the integrated pilots' seniority list, has been incorporated into the pilots' collective agreement and that it is being respected by ACPA and Air Canada, the parties to that agreement.

[11] On June 17, 2003, ACPA applied to the Board seeking a review of the Keller award on the basis that it was not in accordance with the principles set out in *Air Canada* (183), *supra*. ALPA opposed this application, stating the Keller award was final and binding and the parties were bound by its decision.

[12] The Board issued an oral decision on June 26, 2003, stating that despite the "no reconsideration" provision contained in the arbitration protocol, a "limited and circumscribed reconsideration" of the Keller award should be conducted, given that the Board had reserved jurisdiction over the matter and that it had certain responsibilities under sections 16(1.1), 18 and 18.1 of the *Code*. This oral decision was followed up by written reasons for decision issued on July 9, 2003 (*Air Canada*, [2003] CIRB no. 236; and 105 CLRBR (2d) 103). This decision was further upheld on reconsideration (*Air Canada*, October 7, 2003 (CIRB LD 925)). ALPA filed an application for judicial review of *Air Canada* (236), *supra*, which was later withdrawn.

à négocier l'intégration des listes d'ancienneté. Comme elles ne sont pas parvenues à s'entendre, elles ont décidé de renvoyer de nouveau l'affaire à l'arbitrage, cette fois devant un banc présidé par M^e M.B. Keller. Or, le protocole Keller différait nettement du protocole Mitchnick.

[9] Dans le protocole Keller, les parties avaient convenu de ne pas prévoir l'incorporation de la décision arbitrale dans une ordonnance du Conseil. Elles avaient consenti à être liées par la liste d'ancienneté résultant de la décision du banc d'arbitrage présidé par M^e Keller. Elles avaient aussi convenu de ne pas tenter d'autres procédures devant le Conseil au sujet de leurs différends sur la liste d'ancienneté, notamment de ne lui présenter aucune demande de réexamen de la décision du banc d'arbitrage.

[10] Le banc présidé par M^e Keller a été incapable d'en venir à un consensus. Conformément au protocole, la décision de M^e Keller, qui a été rendue le 16 juin 2003, est devenue la décision définitive du banc (la décision Keller). Toutes les parties reconnaissent que cette décision, qui a établi la liste d'ancienneté intégrée des pilotes, a été incorporée dans leur convention collective et qu'elle est respectée par l'APAC et par Air Canada, les parties à la convention.

[11] Le 17 juin 2003, l'APAC a présenté au Conseil une demande de réexamen de la décision Keller, en déclarant qu'elle n'était pas conforme aux principes énoncés dans *Air Canada* (183), précitée. L'ALPA s'est opposée à cette demande en affirmant que la décision Keller était définitive et exécutoire et liait les parties.

[12] Le 26 juin 2003, le Conseil a rendu de vive voix une décision déclarant que, malgré la disposition du protocole d'arbitrage prévoyant qu'«aucun réexamen n'aurait lieu», «un réexamen limité et circonscrit» de la décision Keller s'imposait, puisqu'il était demeuré saisi de l'affaire et qu'il avait aussi des responsabilités en vertu de l'alinéa 16(1.1) et des articles 18 et 18.1 du *Code*. Cette décision a été suivie le 9 juillet 2003 de ses motifs écrits (*Air Canada*, [2003] CCRI n° 236; et 105 CLRBR (2d) 103), laquelle décision a été confirmée à l'issue d'un réexamen (*Air Canada*, 7 octobre 2003 (CCRI LD 925)). L'ALPA a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision *Air Canada* (236), précitée, mais l'a ensuite retirée.

[13] In proceeding with the limited review of the Keller award, the Board determined that it should first consider the finality of the award based on the terms of the arbitration protocol. Ultimately, on January 28, 2004, the Board issued its decision upholding the final and binding nature of the mediation/arbitration process, as set out in the Keller protocol, and declining to undertake any further review of the Keller award (*Air Canada*, [2004] CIRB no. 263; and 115 CLRBR (2d) 1).

[14] On February 19, 2004, ACPA applied for reconsideration of *Air Canada* (263), *supra*. On December 14, 2004, the Board dismissed the reconsideration application, in a bottom-line decision, *Air Canada*, December 14, 2004 (CIRB LD 1170), followed by full written reasons, in *Air Canada*, June 16, 2005 (CIRB LD 1269). The Board concluded that the application before it was in effect, an application to reconsider a reconsideration decision of the Board, and that the Board's reconsideration powers were not intended to allow for infinite reviews of its decisions concerning the same issues. Further, it held that there were no exceptional or extraordinary circumstances raised that would justify reconsideration of the principles stated in *Air Canada* (263), *supra*.

[15] ACPA also sought judicial review of *Air Canada* (263), *supra*. The Board's decision was upheld by the Federal Court of Appeal (*Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al.* (2005), 330 N.R. 331). Leave to appeal the Federal Court of Appeal decision was denied on November 10, 2005, marking the second time that the Supreme Court of Canada had denied leave to appeal applications relating to the Air Canada pilot seniority integration issue.

[16] In addition, ACPA sought judicial review of the Keller award itself, alleging denial of procedural fairness and apprehension of bias, and this application was dismissed by the Trial Division of the Federal Court in May, 2005 (*Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn.* (2005), 140 L.A.C. (4th) 1 (Dawson)). The appeal of that decision was dismissed by the Federal Court of Appeal in a judgment issued from the bench on February 15, 2006.

[13] Dans son réexamen limité de la décision Keller, le Conseil a décidé qu'il devait d'abord se pencher sur le caractère définitif de la décision arbitrale en se fondant sur les conditions du protocole d'arbitrage. En fin de compte, le 28 janvier 2004, le Conseil a rendu sa décision confirmant le caractère définitif et exécutoire du processus de médiation/d'arbitrage tel qu'il est exposé dans le protocole Keller, en refusant de mener tout autre examen de ladite décision Keller (*Air Canada*, [2004] CCRI n° 263; et 115 CLRBR (2d) 1).

[14] Le 19 février 2004, l'APAC a présenté une demande de réexamen de la décision *Air Canada* (263), précitée. Le Conseil a rejeté cette demande de réexamen le 14 décembre 2004, dans une décision sommaire (*Air Canada*, 14 décembre 2004 (CCRI LD 1170), suivie de motifs de décision écrits dans *Air Canada*, 16 juin 2005 (CCRI LD 1269). Il a conclu alors que la demande dont il était saisi n'était rien d'autre qu'une demande de réexamen d'une décision rendue au terme d'un réexamen du Conseil, et que les pouvoirs de réexamen dont le Conseil est investi n'ont pas pour objet de réexaminer à l'infini ses décisions sur les mêmes questions. Il a en outre conclu que la demande n'invoquait pas de circonstances exceptionnelles ni extraordinaires susceptibles de justifier le réexamen des principes établis dans *Air Canada* (263), précitée.

[15] L'APAC a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision *Air Canada* (263), précitée; cette décision a été confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Air Canada Pilots Association v. Air Ligne Pilots Association et al.* (2005), 330 N.R. 331. La demande d'autorisation d'interjeter appel de cet arrêt de la Cour d'appel fédérale devant la Cour suprême du Canada a été rejetée le 10 novembre 2005; c'était donc la deuxième fois que la Cour suprême du Canada rejetait une demande d'autorisation d'en appeler d'un arrêt portant sur l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada.

[16] De plus, l'APAC a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision Keller elle-même, en alléguant un déni d'équité procédurale ainsi qu'une crainte de partialité; cette demande a été rejetée par la Cour fédérale, Section de première instance, en mai 2005 (*Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn.* (2005), 140 L.A.C. (4th) 1 (Dawson)). La demande d'interjeter appel de cet arrêt a été elle aussi rejetée par la Cour d'appel fédérale, dans un jugement prononcé à l'audience le 15 février 2006.

[17] While ACPA continued to challenge the Keller award before the courts, the seniority integration issue continued to be a contentious one at the workplace. According to ACPA, ever since the release of the Keller award in June 2003, the seniority-based protest movement among the pilots at Air Canada has escalated dramatically. ACPA submits that there are now two large factions of pilots, a loose association of pilots calling themselves the Original Air Canada group (OAC) and a newer group calling itself the Red Pilots for Seniority Justice, who advocate the use of their voting power at Air Canada to bring about seniority change.

[18] The most recent protest occurred when Air Canada announced, in March 2005, that it wanted to acquire two new aircraft types, the B777 and the B787. According to the pilots' collective agreement, ACPA and Air Canada must negotiate the required rates of pay and the other terms of pilot employment associated with the acquisition, and the pilots must ratify those proposed terms before the new aircraft can be used.

[19] ACPA and Air Canada, with the assistance of a mediator, were able to agree on the pilot employment terms to be associated with the acquisition of the B777 and B787. In June 2005, however, the pilots voted down the proposed terms of pilot employment. According to ACPA, both it and Air Canada were deluged with explanations as to why the pilots had voted "no" and a significant number of the communications indicated that the "no" vote was in protest to ongoing seniority unfairness.

[20] Air Canada reacted to the "no" vote, according to ACPA, by applying to the Board for an "illegal strike" declaration against selected members of the OAC and the Red Pilots for Seniority Justice pilot factions. ACPA submits that in reaction to the illegal strike application, it and Air Canada had been deluged with further communications from the pilots and essentially the message they received was that the pilots will continue to vote "no," to protest seniority unfairness, to any future item requiring ratification. ACPA submits

[17] Pendant que l'APAC continuait à contester la décision Keller devant les tribunaux, la question de l'intégration des listes d'ancienneté continuait d'être litigieuse dans le milieu de travail. Selon l'APAC, depuis que la décision Keller a été rendue en juin 2003, le mouvement de contestation de la liste d'ancienneté s'est énormément intensifié chez les pilotes d'Air Canada. L'APAC déclare qu'il y a désormais deux grandes factions de pilotes, l'une une association sans statut de pilotes baptisée le groupe «Original Air Canada» (le groupe original d'Air Canada) (OAC) et l'autre groupe plus récemment constitué s'appelant les «Red Pilots for Seniority Justice» (les Pilotes rouges pour la justice dans l'ancienneté); les deux voudraient se servir de leur droit de vote à Air Canada pour introduire des changements dans la liste d'ancienneté.

[18] Les protestations les plus récentes ont coïncidé avec l'annonce par Air Canada, en mars 2005, de sa décision de faire l'acquisition de deux nouveaux modèles d'aéronef, le B777 et le B787. Or, la convention collective des pilotes impose à l'APAC et à Air Canada l'obligation de négocier les taux de rémunération et les autres conditions d'emploi des pilotes résultant de cette acquisition, et les pilotes doivent ratifier ces conditions avant que les nouveaux aéronefs ne puissent voler pour Air Canada.

[19] L'APAC et Air Canada ont réussi à s'entendre sur les conditions d'emploi des pilotes associées à l'acquisition des B777 et des B787 avec l'aide d'un médiateur. En juin 2005, toutefois, les pilotes ont rejeté les conditions d'emploi proposées. D'après l'APAC, Air Canada et elle-même ont été inondées d'explications de la raison de ce rejet des conditions par les pilotes; bon nombre des communications reçues dans ce contexte stipulaient que le rejet était une protestation contre l'injustice persistante entourant la liste d'ancienneté.

[20] Selon l'APAC, Air Canada a réagi à ce vote négatif en présentant au Conseil une demande de déclaration de «grève illégale» contre certains membres des factions de pilotes que sont le groupe OAC et les Pilotes rouges pour la justice dans l'ancienneté. L'APAC fait valoir que cette demande de déclaration de grève illégale a entraîné un autre déluge de communications des pilotes tant à son intention qu'à celle d'Air Canada, pour leur dire essentiellement que les pilotes allaient continuer à voter «non» à toute

that ratification is required for most lasting contract changes.

[21] It was in the context of the pending illegal strike application that the Board asked ACPA, ALPA and Air Canada whether it might be of assistance to them to have the Board mediate the labour relations issues underlying the illegal strike application. When it became apparent that ALPA would not be participating in the mediation exercise, the Board cancelled the initiative.

[22] On September 23, 2005, ACPA and Air Canada agreed, on their own, to have the pilots' seniority integration issue mediated by Mr. Teplitsky, Q.C. ALPA was invited to attend the mediation sessions. It states that it declined the invitation for a variety of reasons, including the fact that it had no say in the drafting of the terms of reference of the mediation exercise, it had no say in the selection of the mediator and it felt it didn't have "the legal right to bargain away or to participate in a process which was patently designed to reduce the seniority rights of its represented pilots."

[23] At the same time ACPA and Air Canada engaged Mr. Teplitsky to mediate the seniority integration issue, they agreed to have him also arbitrate the outstanding issue relating to the acquisition of the B777 and B787 aircraft. The arbitration process was needed since the failed pilots' ratification vote had blocked Air Canada's aircraft acquisition initiative.

[24] The aircraft acquisition award was issued by Mr. Teplitsky on October 31, 2005, and it resolved the aircraft acquisition issue. As the arbitration award did not need to be ratified by the pilots, Air Canada was able to proceed with its acquisition initiative.

[25] On November 14, 2005, Mr. Teplitsky issued his Mediator's Report with respect to the pilots' seniority integration issue. In it, he stressed how important it was that the competing employee groups in the pilots' bargaining unit reach a compromise on the seniority issue:

nouvelle proposition qu'ils seraient appelés à ratifier pour protester contre l'injustice relative à la liste d'ancienneté. Et l'APAC rappelle qu'un vote de ratification s'impose pour la plupart des changements durables du contrat de travail des pilotes.

[21] C'est dans le contexte de la demande de déclaration de grève illégale en instance que le Conseil a demandé à l'APAC, à l'ALPA et à Air Canada s'il pourrait leur être utile qu'il intervienne comme médiateur des problèmes de relations du travail sous-jacents à la demande de déclaration de grève illégale. Quand il est devenu évident que l'ALPA ne participerait pas au processus de médiation, le Conseil a renoncé à cette initiative.

[22] Le 23 septembre 2005, l'APAC et Air Canada se sont entendues d'elles-mêmes pour soumettre la question de l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes à M^e Teplitsky, c.r. L'ALPA a été invitée à assister aux séances de médiation, mais elle déclare avoir rejeté cette invitation pour diverses raisons, notamment parce qu'elle n'avait rien eu à dire sur le mandat de la médiation, ni sur le choix du médiateur, et qu'elle estimait ne pas avoir «le droit légal de renoncer par la négociation aux droits d'ancienneté des pilotes qu'elle représente, ni de prendre part à un processus de toute évidence conçu pour saper ces droits» (traduction).

[23] Quand l'APAC et Air Canada ont retenu les services de M^e Teplitsky comme médiateur du différend sur l'intégration des listes d'ancienneté, elles se sont accordées pour lui demander aussi d'arbitrer le problème non réglé portant sur l'acquisition des B777 et des B787. Il fallait en effet avoir recours à l'arbitrage, puisque le vote de ratification défavorable des pilotes bloquait l'initiative d'acquisition de ces aéronefs par Air Canada.

[24] M^e Teplitsky a rendu le 31 octobre 2005 une décision tranchant la question de l'acquisition des aéronefs. Comme cette décision arbitrale n'avait pas besoin d'être ratifiée par les pilotes, Air Canada a pu aller de l'avant avec l'acquisition.

[25] C'est le 14 novembre 2005 que M^e Teplitsky a rendu son rapport de médiation sur l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes. Il a souligné dans ce document toute l'importance d'une entente entre les groupes rivaux d'employés faisant partie de l'unité de négociation des pilotes sur la question de l'ancienneté:

... The controversy over seniority has continued for more than 5 years and, if anything, the rancour associated with it appears to have intensified over time. The lesson to be learned from this whole experience is that competing employee groups must reach a compromise on seniority, an issue which they largely own, because the success rate of third parties finding a satisfactory resolution is not impressive. ...

(pages 1-2)

[26] Mr. Teplitsky did not “reconstruct” the Keller seniority list, as requested by ACPA. However, he did make recommendations proposing changes to the seniority list that would have an impact on the former CAIL and CRA pilots (together referred to as the former Canadian pilots), if implemented.

[27] It is as a consequence of the Teplitsky recommendations that ALPA and some individual pilots (together referred to as the complainants) filed the three applications/complaints that form the subject matter of the present decision (Board file nos. 25433-C, 25434-C and 25435-C). In their submissions, ACPA and Air Canada asked the Board to conclude, pursuant to section 16(p) of the *Code*, that the Teplitsky recommendations, if implemented, would not violate the *Code*.

[28] For the sake of convenience, the Board will deal with the three applications/complaints and the section 16(p) request separately, after it has disposed of a preliminary matter.

III - Preliminary Matter - Procedural Issues

[29] In the covering letter to their reply submissions to the Board in this matter, the complainants requested that the Board conduct a pre-hearing conference and set the matters down for an oral hearing. The complainants argue that the Board should not be accepting the Teplitsky report at face value, without review. They submit that their declining the invitation to participate in the mediation process does not constitute a waiving of any rights they might have to challenge that report. Also, the complainants submit that ACPA, Air Canada and Mr. Teplitsky himself have refused to provide them with any of the materials or written submissions that were placed before Mr. Teplitsky.

[30] The complainants request that at the pre-hearing conference, the Board consider these issues, along with

... La controverse qui entoure l'ancienneté se poursuit depuis plus de cinq ans, et la rancœur qui s'y associe semble s'être intensifiée plutôt qu'atténuée avec le temps. La leçon à tirer de toute cette expérience, c'est que les groupes rivaux d'employés doivent arriver à s'entendre sur l'ancienneté, une question qui leur appartient largement, parce que les tierces parties qui ont tenté de trouver une solution satisfaisante n'ont pas une fiche très reluisante...

(pages 1-2; traduction)

[26] M^e Teplitsky n'a pas «reconstitué» la liste d'ancienneté Keller comme l'APAC lui avait demandé de le faire, mais il n'en a pas moins fait des recommandations visant à modifier la liste d'ancienneté qui auraient une incidence sur les pilotes des LACI et de CRA (regroupés sous le nom d'anciens pilotes de Canadien), à supposer qu'elles soient mises en oeuvre.

[27] C'est en raison des recommandations de M^e Teplitsky que l'ALPA et certains pilotes (ci-après appelés les plaignants) ont présenté les deux demandes et la plainte (ci-après les demandes/plainte) faisant l'objet de la décision en l'espèce (dossiers du Conseil n^{os} 25433-C, 25434-C et 25435-C). Dans leurs observations, l'APAC et Air Canada ont demandé au Conseil de conclure, en vertu de l'alinéa 16p) du *Code*, que les recommandations de M^e Teplitsky ne contreviendraient pas au *Code* si elles étaient mises en oeuvre.

[28] Par souci de commodité, le Conseil a décidé de se prononcer séparément sur les trois demandes/plainte, d'une part, puis sur la demande fondée sur l'alinéa 16p), d'autre part, après avoir tranché une question préliminaire.

III - Question préliminaire - Points de procédure

[29] Dans la lettre d'accompagnement des observations qu'elles ont présentées en réplique au Conseil dans cette affaire, les plaignants lui ont demandé de tenir une conférence préparatoire et de mettre les affaires au rôle. À leur avis, le Conseil ne devrait pas accepter le rapport Teplitsky tel quel sans l'examiner. S'ils ont décliné l'invitation de participer au processus de médiation, les plaignants n'ont pas pour autant renoncé à tous leurs droits de contester le rapport. En outre, ils font valoir que l'APAC, Air Canada et M^e Teplitsky lui-même ont refusé de leur fournir les documents ou les observations écrites qui avaient été présentés à ce dernier.

the issue as to whether the three applications/complaints in this case should be consolidated with the complaint that forms the subject matter of Board file no. 23857-C, which remains pending before the Board. That file relates to an earlier complaint filed by Mr. Rob McInnis and other pilots challenging ACPA's earlier conduct in the seniority integration matter.

[31] ACPA argues that an oral hearing will not assist the Board in determining the legal argument that is central to this case - the "final and binding" nature of the pilots' seniority list. It submits that ALPA is attempting to build its case by seeking to cross-examine those who participated in the mediation process, in order to "verify" ALPA's suspicions regarding that process. ACPA questions whether a party who chose not to participate in the Teplitsky mediation can now ask the Board to review the substantive fairness of the Teplitsky recommendations. It states that there is no basis for the complainants' document production request.

[32] ACPA opposes the requested consolidation on the basis that Board file no. 23857-C involves factual and legal issues that differ significantly from the issues raised in the present proceedings.

[33] The Board has decided to hold neither a pre-hearing conference nor an oral hearing in this case. Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it based on the materials filed before it, unless it considers that it has insufficient information to determine the matter and that the parties should be given the opportunity to advance their respective positions by way of an oral hearing.

[34] There is no requirement for the Board to give notice to the parties of its intention not to hold a hearing (see *Nav Canada*, April 5, 2000 (CIRB LD 213)); affirmed in *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228*, (2001) 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00); and *Raymond et al. v. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319; and [2004] CLLC 220-020 (F.C.A., no. A-686-02)). Furthermore, the requirement

[30] Les plaignants ont demandé qu'à la conférence préparatoire le Conseil se penche sur ces questions et examine la possibilité de regrouper les trois demandes/plainte en l'espèce avec la plainte encore en instance faisant l'objet du dossier du Conseil n° 23857-C. (Ce dossier concerne une plainte déposée au Conseil par M. Rob McInnis et d'autres pilotes qui contestaient la conduite de l'APAC dans le dossier de l'intégration des listes d'ancienneté.)

[31] L'APAC est d'avis que tenir une audience n'aidera pas le Conseil à trancher l'argument juridique fondamental en l'espèce, à savoir la nature «définitive et exécutoire» de la liste d'ancienneté des pilotes. Elle soutient que l'ALPA tente d'étayer sa position en cherchant à contre-interroger ceux qui ont participé au processus de médiation dans l'espoir de «confirmer» ses soupçons à cet égard. Bref, l'APAC se demande si une partie qui a choisi de ne pas participer à la médiation tenue par M^e Teplitsky peut désormais demander au Conseil un examen critique de l'équité fondamentale des recommandations de cette médiation. Selon elle, rien ne justifie la demande de production de documents des plaignants.

[32] L'APAC s'oppose au regroupement que les plaignants ont demandé de la présente affaire avec celle qui fait l'objet du dossier du Conseil n° 23857-C parce que cette dernière met en jeu des questions factuelles et juridiques nettement différentes de celles qui ont été soulevées dans la présente affaire.

[33] Le Conseil a décidé de ne tenir ni de conférence préparatoire ni d'audience en l'espèce. L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute question dont il est saisi en se fondant sur les documents qui lui ont été présentés, à moins qu'il n'estime que les renseignements dont il dispose sont insuffisants pour qu'il puisse trancher l'affaire et que les parties devraient avoir la possibilité de faire valoir leurs positions respectives dans une audience.

[34] Rien n'oblige le Conseil à informer les parties de son intention de ne pas tenir d'audience (voir *Nav Canada*, 5 avril 2000 (CCRI LD 213), confirmée par *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00); et *Raymond et al. v. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319; et [2004] CLLC 220-020 (C.A.F., dossier n° A-686-02)). Qui plus est,

to hear both sides of a matter does not involve holding an oral hearing in every case.

[35] Having reviewed the parties' submissions and the documents in support of their respective positions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without holding an oral hearing.

[36] In addition, the Board is of the view that it would not be appropriate to consolidate the applications/complaints in this case with the one that formed the subject matter of Board file no. 23857-C. The ability of the parties to amend the seniority list that has been incorporated into their collective agreement, and the effect of the Teplitsky report, are central issues to this case. These issues are significantly different from those raised in Board file no. 23857-C. What was being challenged in that file was ACPA's attempts to have the Board exercise its discretion to set aside the Keller seniority list itself and ACPA's role in negotiating changes to reinstatement rights, changes that did not reorder the seniority list.

[37] The Board is also mindful of the possible delay that would ensue if the consolidation request were to be granted at this late date. It is for all these reasons that these preliminary procedural requests by the complainants are denied.

IV - The Three Applications/Complaints

[38] Firstly, the complainants seek an interim order directing ACPA and Air Canada to continue to respect the Keller award (file no. 25433-C). Secondly, they seek a declaration stating that ACPA violated its agreement on seniority integration and ask the Board to order the implementation of the Keller award and to file that order in the Federal Court (file no. 25434-C). Thirdly, the complainants allege that ACPA breached its duty of fair representation with respect to the former Canadian pilots when it agreed to have the pilot seniority issue mediated by Mr. Teplitsky (file no. 25435-C).

l'obligation d'entendre les arguments des deux parties n'exige pas la tenue d'une audience dans chaque affaire.

[35] Après avoir examiné les observations des parties et les documents présentés à l'appui de leurs positions respectives, le Conseil est convaincu que les documents au dossier lui suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

[36] En outre, il estime qu'il ne serait pas opportun de regrouper les demandes/plainte en l'espèce avec l'affaire qui faisait l'objet du dossier du Conseil n° 23857-C. La capacité des parties de modifier la liste d'ancienneté qui a été incorporée dans leur convention collective et l'incidence du rapport Teplitsky sont des enjeux fondamentaux dans la présente affaire, et des enjeux nettement différents de ceux en cause dans le dossier du Conseil n° 23857-C. Ce qui était contesté dans ce dossier, c'était les tentatives de l'APAC d'amener le Conseil à se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire pour rejeter la liste d'ancienneté Keller elle-même et le rôle que l'APAC avait joué en tentant de négocier des modifications aux droits de réintégration qui ne modifiaient pas la liste d'ancienneté.

[37] Le Conseil est aussi conscient des retards qui risqueraient de se produire s'il devait accueillir la demande de regroupement des dossiers à un moment aussi avancé dans la procédure. C'est pour ces motifs que les demandes procédurales préliminaires des plaignants sont rejetées.

IV - Les trois demandes/plainte

[38] Premièrement, les plaignants réclament une ordonnance provisoire enjoignant à l'APAC et à Air Canada de continuer de se conformer à la décision Keller (dossier n° 25433-C). Deuxièmement, ils veulent une déclaration que l'APAC n'a pas respecté son entente sur l'intégration des listes d'ancienneté et demandent au Conseil d'ordonner la mise à exécution de la décision Keller et de déposer cette ordonnance à la Cour fédérale (dossier n° 25434-C). Troisièmement, ils allèguent que l'APAC a manqué à son devoir de représentation juste à l'endroit des anciens pilotes de Canadien quand elle a accepté de soumettre la question de l'ancienneté des pilotes à la médiation de M^e Teplitsky (dossier n° 25435-C).

A - Interim Relief Application - File No. 25433-C**1 - Position of the Parties**

[39] The complainants ask the Board to exercise its authority under section 19.1 of the *Code* and issue an interim order that would direct Air Canada and ACPA to continue to use the Keller seniority list until the matters raised in Board file nos. 25434-C and 25435-C have been finally determined by the Board. The complainants confirm that the Keller seniority list has been used consistently and exclusively for all purposes, for more than two years prior to these three applications/complaints being filed with the Board. They submit that this order is necessary to ensure that the Keller seniority list continues to be respected by ACPA and Air Canada, the parties to the collective agreement, until the Board disposes of these matters.

[40] The Teplitsky memorandum of agreement, concluded by ACPA and Air Canada, states that "in the event the CIRB concludes that the adoption of Mr. Teplitsky's recommendations will not violate the *Code*, the collective agreement will be amended in accordance with the recommendations as approved." The complainants state that, notwithstanding this agreement, they are concerned that the Keller award might be modified by Air Canada and ACPA, acting on their own.

[41] The reason for their concern is the following passage from a letter sent on behalf of ACPA to the former Canadian pilots on October 14, 2005:

the bargaining parties have agreed what will happen if the CIRB affirms that seniority changes recommended by Mr. Teplitsky comply with the *Code*. But, contrary to your apparent suggestion, there has been no agreement on what will happen if such affirmation is not forthcoming. The parties will address that situation if and when it arises.

[42] ACPA submits that there is no justification for the interim order since "Air Canada and ACPA have agreed not to implement the Teplitsky recommendations before seeking the Board's opinion on *Code* compliance."

A - Demande d'ordonnance provisoire - dossier n° 25433-C**1 - Position des parties**

[39] Les plaignants demandent au Conseil de se prévaloir du pouvoir dont il est investi par l'article 19.1 du *Code* pour rendre une ordonnance provisoire enjoignant à Air Canada et à l'APAC de continuer à se servir de la liste d'ancienneté Keller jusqu'à ce qu'il tranche de façon définitive les questions soulevées dans les dossiers du Conseil n°s 25434-C et 25435-C. Ils confirment qu'on s'est servi constamment et exclusivement de cette liste d'ancienneté pour toutes fins, et ce, pendant plus de deux ans avant que les demandes/plainte en l'espèce ne soient présentées au Conseil. Ils font valoir qu'une telle ordonnance s'impose pour que l'APAC et Air Canada - les parties à la convention collective - continuent de respecter la liste d'ancienneté Keller jusqu'à ce que le Conseil se prononce sur ces affaires.

[40] Le protocole d'entente Teplitsky conclu entre l'APAC et Air Canada stipule que, «dans l'éventualité où le CCRI conclurait que l'adoption des recommandations de M^e Teplitsky ne contreviendrait pas au *Code*, la convention collective serait modifiée pour tenir compte des recommandations telles qu'elles ont été approuvées» (traduction). Malgré cette entente, les plaignants craignent que la décision Keller puisse être modifiée par Air Canada et par l'APAC agissant seules.

[41] Leurs craintes s'expliquent en raison du passage suivant d'une lettre envoyée au nom de l'APAC aux anciens pilotes de Canadien le 14 octobre 2005, où l'on peut lire notamment que:

les parties à la négociation se sont entendues sur ce qui arrivera si le CCRI confirme que les modifications à la liste d'ancienneté recommandées par M^e Teplitsky sont conformes au *Code*. Néanmoins, et contrairement à ce que vous semblez avoir laissé entendre, il n'est intervenu aucune entente sur ce qui se passera dans l'éventualité où cette confirmation ne se concrétiserait pas. Les parties se pencheront sur cette situation le cas échéant, à ce moment-là.

(traduction)

[42] L'APAC soutient que rien ne justifie une telle ordonnance provisoire, puisque «Air Canada et l'APAC ont convenu de ne pas appliquer les recommandations de M^e Teplitsky avant d'obtenir l'opinion du Conseil sur leur conformité au *Code*» (traduction).

[43] Air Canada argues that this application should be dismissed because it is premature.

2 - Analysis and Decision

[44] On September 23, 2005, Air Canada and ACPA agreed to submit various issues relating to the determination of pilot seniority for mediation by Mr. Teplitsky.

[45] Their Memorandum of Agreement states:

“2 At the conclusion of the mediation, Mr. Teplitsky will prepare a report setting out his recommendations for the resolution of the issues between the parties.

3 Mr. Teplitsky's report will be presented to the Canada Industrial Relations Board. Both parties agree that they will support its approval.

4 In the event the CIRB concludes that the adoption of Mr. Teplitsky's recommendations will not violate the *Canada Labour Code*, the Collective Agreement will be amended in accordance with the recommendations as approved.”

(emphasis added)

[46] The complainants' purpose in filing the interim order application with the Board was to prevent Air Canada and ACPA from making any changes to the Keller seniority list until the matters before the Board had been disposed of.

[47] All parties agree that the Keller seniority list has been incorporated in the pilots' collective agreement. That list is being respected by ACPA and Air Canada. No changes had been made to the seniority list in the collective agreement prior to the release of this decision. Accordingly, there is no reason to issue the requested interim order.

[48] The interim order application is dismissed.

B - Implementation Order Application - File No. 25434-C

1 - Position of the Parties

[49] The complainants submit that the Keller protocol, including the undertakings by the parties with respect to the finality of the Keller award, is an agreement reached under section 18.1(2)(a) of the *Code*. Accordingly, the complainants ask the Board to use its authority under section 18.1(2)(b) to order that the agreement be

[43] Air Canada affirme que cette demande devrait être rejetée parce que prématurée.

2 - Analyse et décision

[44] Le 23 septembre 2005, Air Canada et l'APAC sont tombées d'accord pour soumettre diverses questions relatives à la détermination de l'ancienneté des pilotes à la médiation de M^e Teplitsky.

[45] Le protocole d'entente stipule notamment ce qui suit:

«2 Une fois la médiation terminée, M^e Teplitsky rédigera un rapport contenant ses recommandations en vue du règlement des questions en litige entre les parties.

3 Le rapport de M^e Teplitsky sera présenté au Conseil canadien des relations industrielles. Les parties se sont entendues pour en recommander l'approbation.

4 Dans l'éventualité où le CCRI conclurait que l'adoption des recommandations de M^e Teplitsky ne contreviendrait pas au *Code canadien du travail*, la convention collective serait modifiée pour tenir compte des recommandations telles qu'elles ont été approuvées.»

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[46] Les plaignants ont présenté au Conseil la demande d'ordonnance provisoire pour empêcher Air Canada et l'APAC d'apporter un changement quelconque à la liste d'ancienneté Keller avant que les questions dont le Conseil est saisi n'aient été tranchées.

[47] Toutes les parties reconnaissent que la liste d'ancienneté Keller a été incorporée dans la convention collective des pilotes. L'APAC et Air Canada s'en sont tenus à cette liste. Aucun changement ne lui a été apporté avant que la présente décision ne soit rendue. En conséquence, rien ne justifie l'ordonnance provisoire demandée.

[48] La demande d'ordonnance provisoire est rejetée.

B - Demande d'ordonnance de mise en oeuvre - dossier n° 25434-C

1 - Position des parties

[49] Les plaignants déclarent que le protocole Keller, y compris l'engagement des parties d'en respecter le caractère définitif, constitue une entente conclue en vertu de l'alinéa 18.1(2)a) du *Code*. C'est pour cette raison qu'ils demandent au Conseil de se prévaloir du pouvoir qui lui est conféré par l'alinéa 18.1(2)b) pour

implemented. Also, the complainants ask that the requested order be filed in the Federal Court pursuant to section 23(1) of the *Code*.

[50] The complainants submit that the Board should be guided by the principle that fundamental seniority issues should be decided once and for all. They argue that the Teplitsky mediation process, and the ensuing recommendations, constitute a violation of the Keller protocol. They submit that the Keller seniority list is final and binding and can not be modified by a subsequent mediation process undertaken by Air Canada and ACPA, acting on their own.

[51] The complainants argue that the Teplitsky mediation process was flawed in many ways. They submit, for example, neither the Board nor ALPA had anything to do with Mr. Teplitsky's selection or the terms of his mandate. While ALPA was asked to participate in the mediation process, it declined the invitation for a variety of reasons, including its belief that it did not have the legal right to bargain away the seniority rights of its represented pilots. As well, their submissions challenge the basic factual foundation that supported the Teplitsky recommendations.

[52] Lastly, the complainants rely on the legal doctrines of *functus officio*, issue estoppel, collateral attack and abuse of process to support their position that the Board has no jurisdiction to entertain changes to the Keller award.

[53] ACPA argues that the Teplitsky mediation initiative was justified given the continued labour unrest over the pilot seniority integration issue. The pilots had voted down the terms of pilot employment associated with the aircraft acquisition and Air Canada had filed an application for an "illegal strike" declaration with the Board.

[54] ACPA argues that the Keller award was fully implemented in June 2003, when the Keller seniority list was incorporated into the pilots' collective agreement. It submits that since neither the Keller protocol, nor the award, prohibited future negotiated changes to the seniority list or other provisions of the collective agreement, ACPA and Air Canada should now be free to negotiate amendments to the list. It

en ordonner la mise en oeuvre. Ils réclament en outre que l'ordonnance demandée soit déposée à la Cour fédérale, en application du paragraphe 23(1) du *Code*.

[50] Les plaignants font valoir que le Conseil devrait se fonder sur le principe que les questions fondamentales d'ancienneté devraient être tranchées une fois pour toutes. Selon eux, le processus de médiation Teplitsky et les recommandations qui en ont résulté constituent une violation du protocole Keller. Ils maintiennent que la liste d'ancienneté Keller est définitive et exécutoire, et qu'elle ne peut être modifiée par un processus de médiation subséquent entrepris par Air Canada et l'APAC agissant seules.

[51] À leurs yeux, le processus de médiation Teplitsky était faussé à bien des égards. Par exemple, ils affirment que ni le Conseil ni l'ALPA n'ont eu quoi que ce soit à dire sur la sélection de M^e Teplitsky, ni sur les modalités de son mandat. Même si l'ALPA a été invitée à participer au processus de médiation, elle a décliné cette invitation pour diverses raisons, dont sa conviction qu'elle n'avait pas le droit légal de renoncer par la négociation aux droits d'ancienneté des pilotes qu'elle représente. En outre, les plaignants contestent le fondement factuel même sur lequel les recommandations de M^e Teplitsky sont fondées.

[52] Enfin, les plaignants invoquent les doctrines juridiques du dessaisissement, de préclusion pour question déjà tranchée, de l'attaque collatérale et de l'abus de procédure pour appuyer leur position que le Conseil n'a pas compétence pour statuer sur les propositions de modifications à la décision Keller.

[53] L'APAC soutient pour sa part que l'initiative de confier la médiation à M^e Teplitsky était justifiée en raison de la persistance des problèmes de relations du travail entourant la question de l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes. Ces derniers ont en effet rejeté les conditions d'emploi associées à l'acquisition des nouveaux aéronefs et Air Canada a par la suite présenté une demande de déclaration de «grève illégale» au Conseil.

[54] Selon l'APAC, la décision Keller a été intégralement mise à exécution en juin 2003, quand la liste d'ancienneté qu'elle établissait a été incorporée dans la convention collective des pilotes. Elle fait valoir que ni le protocole ni la décision Keller n'interdisaient qu'il soit apporté des modifications négociées à la liste d'ancienneté ou à d'autres dispositions de la convention collective, de sorte qu'Air Canada et elle devraient

argues that neither of the parties nor the *Code* gave the Keller panel the extraordinary power to create a free-standing seniority list that would be removed from the ambit of collective bargaining. In fact, ACPA argues, a prohibition against future negotiated changes to the seniority list would have flown in the face of section 67(2) of the *Code*, which provides that nothing in Part I of the *Code* prohibits the parties to a collective agreement from agreeing to a revision of any provision of the collective agreement, other than a provision relating to its term.

[55] Air Canada asks the Board to refuse to issue the section 18.1(2)(b) order requested by the complainants. Air Canada submits that the Teplitsky mediation process did not result in a change to the Keller seniority list; it simply produced a series of recommendations that have not been implemented. Air Canada states that "it will continue to use the seniority list set out in the Keller Award until such time as the Board may confirm that adoption of Mr. Teplitsky's recommendations will not violate the *Code*."

[56] Air Canada argues that the Keller seniority list is not permanent. It points out that neither the Keller award, nor the *Code*, contain any statement regarding the period during which it will operate.

2 - Analysis and Decision

[57] On August 3, 2000, pursuant to section 35 of the *Code*, the Board found that Air Canada and CAIL constituted a single employer. In accordance with section 18.1(2)(a), the parties were given an opportunity to come to an agreement with respect to questions relating to the bargaining unit determination. Section 18.1 reads as follows:

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

désormais être libres de négocier des modifications à ladite liste. Elle affirme que ni l'une ni l'autre des parties - ni le *Code*, d'ailleurs - n'avaient donné au banc présidé par M^e Keller le pouvoir extraordinaire de créer une liste d'ancienneté indépendante qui aurait été exclue de la négociation collective. En fait, l'APAC soutient qu'une interdiction d'apporter des modifications négociées à la liste d'ancienneté aurait été incompatible avec le paragraphe 67(2) du *Code*, qui prévoit que la partie I du *Code* n'a pas pour effet d'empêcher les parties à une convention collective de prévoir la révision de toute disposition de celle-ci ne portant pas sur sa durée.

[55] Air Canada demande au Conseil de refuser de rendre l'ordonnance fondée sur l'alinéa 18.1(2)b) réclamée par les plaignants. Selon elle, le processus de médiation Teplitsky n'a pas entraîné de modification à la liste d'ancienneté Keller, mais simplement produit une série de recommandations qui n'ont pas été mises en oeuvre. Elle déclare qu'elle «va continuer à se servir de la liste d'ancienneté établie dans la décision Keller jusqu'à ce que le Conseil confirme ou pas que l'adoption des recommandations de M^e Teplitsky ne contreviendrait pas au *Code*» (traduction).

[56] La liste d'ancienneté Keller n'est pas permanente, selon Air Canada, qui souligne que ni la décision Keller ni le *Code* ne précisent d'une façon quelconque la période durant laquelle cette liste va s'appliquer.

2 - Analyse et décision

[57] Le 3 août 2000, le Conseil a conclu, en vertu de l'article 35 du *Code*, qu'Air Canada et les LACI constituaient un employeur unique. Conformément à l'alinéa 18.1(2)a), le Conseil a donné aux parties la possibilité de conclure une entente sur les questions relatives à la détermination de l'unité de négociation. L'article 18.1 du *Code* se lit comme suit:

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement

(emphasis added)

[58] The Board has already concluded that the Keller protocol, the product of these discussions between the parties, constituted an agreement for the purposes of section 18.1(2)(a) of the *Code*:

[63] ... The pilots have been afforded every opportunity, under section 18.1(2) of the *Code*, to come to an agreement with respect to an integrated seniority list for the two pilot groups, which now form Air Canada. Air Canada has in turn abided by the seniority ranking decided by each of the arbitral awards. The Board is, therefore, satisfied that the conditions of section 18.1(2) of the *Code* have been met in that the Keller protocol herein represents an agreement of the parties to resolve the pilots' seniority dispute.

(*Air Canada* (263), *supra*, pages 20-21; and 17-18; emphasis added)

[59] The Keller protocol states:

"9. ... the seniority list resulting from the decision(s) will be the seniority list that shall be implemented by the parties. ..."

(*Air Canada* (263), *supra*, pages 9; and 8)

[60] The seniority list established by the Keller award has been incorporated into the ACPA - Air Canada pilots' collective agreement. Ever since its incorporation, the parties have been following the list. Therefore, the Board is of the view that the Keller protocol already has been implemented. Accordingly, the Board is of the view that it would be inappropriate to issue an order directing the implementation of an agreement that has already been implemented.

[61] It is for these reasons that the complainants' application (ALPA) application under section 18.1(2)(b) is dismissed. Since the Board will not be issuing an order, there is no need to consider ALPA's request under section 23(1) of the *Code* regarding the filing of a Board order in the Federal Court.

C - Duty of Fair Representation Complaint - File No. 25435-C

1 - Position of the Parties

[62] The complainants submit that ACPA has violated the duty of fair representation because it "abused its

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(c'est nous qui soulignons)

[58] Le Conseil a déjà conclu que le protocole Keller, qui est le fruit de ces discussions entre les parties, constituait une entente pour les fins de l'alinéa 18.1(2)a) du *Code*:

[63] ... Les pilotes ont eu toutes les occasions possibles aux termes du paragraphe 18.1(2) du *Code* de s'entendre sur une liste d'ancienneté intégrant les deux groupes de pilotes qui travaillent maintenant pour Air Canada. Cette dernière société a, quant à elle, respecté le rang d'ancienneté qui a été établi par chacune des sentences arbitrales. Le Conseil est par conséquent convaincu que les conditions énoncées au paragraphe 18.1(2) du *Code* ont été respectées en ce que le protocole Keller représente l'entente que les parties ont conclue pour régler le différend sur l'ancienneté des pilotes.

(*Air Canada* (263), précitée, pages 20-21; et 17-18; c'est nous qui soulignons)

[59] Le protocole Keller stipule que:

«9. ... la liste d'ancienneté qui résultera de la ou des sentences sera celle que les parties mettront en application...»

(*Air Canada* (263), précitée, pages 9; et 8)

[60] La liste d'ancienneté établie par la décision Keller a été incorporée dans la convention collective des pilotes conclue entre l'APAC et Air Canada. Les parties s'y sont conformées depuis. Le Conseil est donc d'avis que le protocole Keller a déjà été mis en oeuvre; par conséquent, il serait inopportun de rendre une ordonnance enjoignant aux parties d'appliquer une entente déjà mise en oeuvre.

[61] C'est pour ces motifs que la demande des plaignants (ALPA) fondée sur l'alinéa 18.1(2)b) est rejetée. Puisque le Conseil ne rendra pas d'ordonnance, il n'a pas besoin d'instruire la demande de l'ALPA fondée sur le paragraphe 23(1) du *Code* quant au dépôt d'une ordonnance à la Cour fédérale.

C - Plainte de manquement au devoir de représentation juste - dossier n° 25435-C

1 - Position des parties

[62] Les plaignants affirment que l'APAC a manqué à son devoir de représentation juste parce qu'elle a

powers as bargaining agent in exclusive support of the seniority interests of its so-called 'original' Air Canada pilot majority constituency - to the exclusive detriment of the former Canadian Airlines pilot minority."

[63] The complainants state that ACPA has expressly acknowledged that it has acted due to pressure brought to bear by a seniority-based protest movement which consists of two large factions of pilots advocating the use of their voting power to bring about seniority change. The complainants submit that ACPA has induced or coerced Air Canada into cooperating with ACPA's seniority objectives. According to the complainants, Air Canada agreed to cooperate with ACPA in establishing the Teplitsky mediation process in return for ACPA's agreement to send the dispute regarding the acquisition by Air Canada of the B777 and B787 aircraft to arbitration. ALPA argues that the two Teplitsky exercises were directly linked. According to ALPA, the aircraft acquisition deal the company wanted was delivered, without change and without pilot ratification, by the arbitration award and the changes ACPA wanted made to the Keller seniority list were included in the mediation recommendations. Furthermore, the complainants submit that the appearance of Mr. Teplitsky's neutrality was compromised because he took on both the seniority mediation and the aircraft arbitration assignments.

[64] The complainants argue that the Board's decision in *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70, prevents collective bargaining from reshuffling seniority rights, to the detriment of a minority group of employees, after the integration of bargaining rights. They rely on the following passage from *George Cairns et al.*, *supra*:

[64] ... The notion that seniority rights, essential working conditions, the right to employment and other rights of minority employees already in existence under one collective agreement could be arbitrarily and conclusively terminated by a collective agreement supported by a narrow majority and that any inquiry by the Board as to whether this was done fairly would be prohibited by section 37's wording appears to this Board to be inconsistent with a reasonable interpretation of that section of the *Code*...

(page 30)

«abusé de ses pouvoirs d'agent négociateur en privilégiant exclusivement les droits d'ancienneté du groupe majoritaire de pilotes provenant d'Air Canada avant la fusion au détriment des pilotes minoritaires provenant des Lignes aériennes Canadien» (traduction).

[63] Les plaignants déclarent que l'APAC a expressément reconnu avoir agi en raison de pressions exercées par un mouvement de protestation basé sur l'ancienneté regroupant deux grandes factions de pilotes qui préconisent l'utilisation de leur droit de vote pour apporter des changements à la liste d'ancienneté. Les plaignants soutiennent que l'APAC a incité ou contraint Air Canada à coopérer avec ses objectifs en matière d'ancienneté. D'après eux, Air Canada a accepté de coopérer avec l'APAC en mettant sur pied le processus de médiation Teplitsky pour lui faire accepter le renvoi à l'arbitrage du différend concernant l'acquisition des B777 et des B787 par l'entreprise. L'ALPA déclare que les deux volets du processus Teplitsky étaient directement liés. Selon elle, l'entente sur l'acquisition des aéronefs que l'entreprise voulait a été assurée sans aucun changement et sans être ratifiée par les pilotes par le biais de la décision arbitrale, et les changements que l'APAC voulait voir apporter à la liste d'ancienneté Keller étaient inclus dans les recommandations issues de la médiation. Qui plus est, les plaignants font valoir que la neutralité de M^e Teplitsky a semblé compromise parce qu'il avait accepté de se charger à la fois de la médiation du différend concernant l'ancienneté et de l'arbitrage de celui concernant l'acquisition des aéronefs.

[64] Les plaignants soutiennent que la décision du Conseil dans *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70, interdit de modifier les droits d'ancienneté par la négociation collective au détriment d'un groupe minoritaire d'employés, après leur intégration dans la convention collective. Ils étayaient cet argument en invoquant le passage suivant de *George Cairns et autres*, précitée:

[64] ... La notion que les droits d'ancienneté, les conditions de travail essentielles, le droit à l'emploi et les autres droits dont les employés minoritaires jouissent déjà aux termes d'une convention collective puissent être annulés de façon arbitraire et irréfutable par la signature d'une convention collective ayant obtenu l'appui d'une faible majorité et que toute enquête menée par le présent Conseil pour déterminer si le processus était équitable soit interdite par le libellé de l'article 37 nous semble incompatible avec une interprétation raisonnable de cet article du *Code*...

(page 30)

[65] ACPA, however, argues that the process adopted to develop negotiated changes to the seniority list is free of arbitrariness, discrimination and bad faith. ACPA states that it and Air Canada took careful steps to ensure that the seniority rights of all affected pilots were fairly considered. For example, they retained an experienced mediator/arbitrator with extensive understanding of the bargaining relationships at Air Canada and they invited ALPA to participate in the seniority mediation, without prejudice to its right to challenge the process and any seniority change resulting from it.

[66] ACPA submits that no changes have been made to the seniority list. It states that ACPA and Air Canada agreed "that before Mr. Teplitsky's recommendations are incorporated into the collective agreement, they will seek confirmation that such implementation would not breach the *Canada Labour Code*." In any event, according to ACPA, Mr. Teplitsky recommended that the parties maintain the seniority list as constructed by Mr. Keller and only make two adjustments to it. Lastly, ACPA argues that the Board's jurisprudence states that existing seniority rights can be changed through collective bargaining.

[67] Air Canada takes no position on the merits of this complaint, other than on the allegations concerning Air Canada's own conduct. Air Canada states that it has always maintained a position of neutrality in the seniority integration dispute and its sole interest is labour peace in the pilot bargaining unit.

[68] Air Canada points out that the section 37 duty of fair representation obligation only applies to unions. In any event, it denies that a process resulting in a mediator's report and recommendations on ways to ease tensions concerning the pilot seniority list can make it liable to the complainants.

2 - Analysis and Decision

[69] ACPA is certified to represent all pilots, including the former Canadian pilot minority, in the pilot bargaining unit at Air Canada. The complainants submit that ACPA's involvement in the Teplitsky exercise deprives the former Canadian pilots of their settled

[65] L'APAC soutient toutefois que le processus adopté en vue d'arriver à des changements négociés à la liste d'ancienneté n'est pas arbitraire, discriminatoire ou empreint de mauvaise foi. Elle affirme qu'Air Canada et elle-même ont agi avec prudence pour s'assurer qu'on tiendrait compte équitablement des droits d'ancienneté de tous les pilotes visés. Par exemple, elles ont retenu les services d'un médiateur/arbitre d'expérience ayant une compréhension approfondie des relations de négociation à Air Canada et invité l'ALPA à participer à la médiation du différend concernant la liste d'ancienneté sans porter atteinte à son droit de contester le processus, voire tout changement à la liste d'ancienneté qui en résulterait.

[66] En outre, l'APAC maintient qu'aucun changement n'a été apporté à la liste d'ancienneté. Elle déclare qu'Air Canada et elle-même ont convenu de «demander une confirmation que la mise en oeuvre des recommandations de M^e Teplitsky ne contreviendrait pas au *Code canadien du travail* avant qu'elles ne soient incorporées dans la convention collective» (traduction). De toute manière, d'après l'APAC, M^e Teplitsky a recommandé que les parties maintiennent la liste d'ancienneté établie par M^e Keller et n'y apportent que deux ajustements. Enfin, l'APAC fait valoir que la jurisprudence du Conseil a établi qu'on peut changer les droits d'ancienneté existants par la voie de la négociation collective.

[67] Air Canada ne prend pas position sur le bien-fondé de cette plainte sauf en ce qui concerne les allégations relatives à sa propre conduite. Elle déclare avoir toujours conservé sa position de neutralité dans le différend sur l'intégration des listes d'ancienneté, en disant que son seul intérêt est le maintien de la paix industrielle dans l'unité de négociation des pilotes.

[68] Air Canada souligne que le devoir de représentation juste prévu à l'article 37 ne s'applique qu'au syndicat. Quoi qu'il en soit, elle nie qu'un processus ayant eu pour résultat le rapport d'un médiateur assorti de recommandations sur les moyens de réduire les tensions relatives à la liste d'ancienneté des pilotes puisse la rendre redevable aux plaignants.

2 - Analyse et décision

[69] L'APAC est accréditée pour représenter tous les pilotes faisant partie de l'unité de négociation des pilotes d'Air Canada, y compris la minorité constituée par les anciens pilotes de Canadien. Les plaignants allèguent que sa participation au processus Teplitsky

seniority rights and constitutes a violation of the section 37 duty of fair representation.

[70] The Board does not believe that ACPA has contravened section 37 of the *Code*.

[71] Section 37 reads as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[72] The duty of fair representation arises out of the exclusive power given to the bargaining agent to speak on behalf of all employees in the bargaining unit. It has been the subject of countless Board decisions. In *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, the Supreme Court set out the following principles that relate to a union's duty of fair representation:

1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.

...

4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

(page 527)

[73] The Board's jurisdiction to review a union's actions is very narrowly focussed. The Board has continuously maintained that a union is entitled, without interference, to exercise its judgment in representing its membership. It is therefore not up to the Board to interpret the collective agreement or any other collateral agreement that might ensue.

[74] The complainants state that the former "Canadian pilots now have acquired legal rights in the form of a legal entitlement to a settled sequenced seniority list." The Board agrees that the integrated seniority list sets the post-merger pilot seniority rankings and that it must

prive les anciens pilotes de Canadien de leurs droits d'ancienneté établis et constitue un manquement au devoir de représentation juste prévu par l'article 37.

[70] Le Conseil ne croit pas que l'APAC ait contrevenu à l'article 37 du *Code*.

[71] L'article 37 se lit comme suit:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[72] Le devoir de représentation juste découle du pouvoir exclusif de l'agent négociateur d'agir à titre de porte-parole de tous les employés membres de l'unité de négociation. Il a fait l'objet d'innombrables décisions du Conseil. Dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, la Cour suprême du Canada a énoncé les principes suivants sur le devoir de représentation juste des syndicats:

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

...

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[73] La compétence du Conseil en matière de révision de la conduite d'un syndicat est très limitée. Le Conseil a toujours soutenu qu'un syndicat a le droit d'exercer son jugement lorsqu'il représente ses membres, et ce, sans ingérence. Il n'appartient donc pas au Conseil d'interpréter la convention collective, ni toute autre entente accessoire susceptible d'en découler.

[74] Les plaignants déclarent que les anciens «pilotes de Canadien ont désormais acquis des droits légaux, c'est-à-dire un droit légal à une liste d'ancienneté séquentielle réglée» (traduction). Le Conseil reconnaît que la liste d'ancienneté intégrée établit le rang

be used to determine seniority-related rights for each pilot in the bargaining unit. The question that must be answered in this complaint, however, is whether those rights have been interfered with in any tangible way. In other words, have any of the former Canadian pilots' seniority rankings been changed as a result of the Teplitsky exercise?

[75] While ACPA participated in a process directed towards changing the seniority list, the fact remains that no changes have been made to the pilots' seniority rankings. Not a single former Canadian pilot's order on the integrated seniority list has been affected by the Teplitsky exercise. Furthermore, it was clear throughout the exercise that before proceeding with the implementation, ACPA and Air Canada would be asking the Board to determine whether adoption of the recommended changes would violate the *Code*.

[76] The present case and the *George Cairns et al.*, *supra*, case, relied on by ALPA, have some similarities. In a general way, both deal with situations involving merged bargaining units, seniority integration and minority rights. However, the two cases deal with significantly different fact situations. In *George Cairns et al.*, *supra*, the Board found that the union had breached its statutory duty of fair representation in negotiating a Crew Consist Adjustment Agreement, which was put to the membership for a ratification vote. Following ratification, the Agreement formed part of the collective agreement. Three items of the Agreement were found to have treated a minority of employees in the bargaining unit unfairly.

[77] In the present case, we are dealing only with recommendations from a mediator. They were not put to a ratification vote. They did not become part of the collective agreement. Most importantly, they did not change the seniority rights of any members of the bargaining unit.

[78] For these reasons, ALPA's section 37 complaint is dismissed.

d'ancienneté de chaque pilote après la fusion, et que les parties doivent s'en servir pour déterminer les droits d'ancienneté de chacun des pilotes de l'unité de négociation. Toutefois, il faut se demander si dans cette plainte ces droits ont été sapés de façon tangible. En d'autres termes, le rang d'ancienneté dans la liste de n'importe quel ancien pilote de Canadien aurait-il changé par suite du processus Teplitsky?

[75] Bien que l'APAC ait pris part à un processus visant à modifier la liste d'ancienneté, le fait reste qu'aucune modification n'a été apportée au rang d'ancienneté des pilotes. Le processus Teplitsky n'a changé le rang dans la liste d'ancienneté intégrée d'aucun ancien pilote de Canadien. En outre, il était clair durant tout ce processus que l'APAC et Air Canada demanderaient au Conseil de décider si l'adoption des changements recommandés contreviendrait au *Code* avant de les mettre en oeuvre.

[76] Il y a des points communs entre l'affaire en l'espèce et la situation dans *George Cairns et autres*, précitée, la décision invoquée par l'ALPA. D'une manière générale, il est question dans les deux cas d'unités de négociation fusionnées, d'intégration de listes d'ancienneté et des droits de la minorité. Toutefois, les faits des deux affaires diffèrent nettement. Dans *George Cairns et autres*, précitée, le Conseil a jugé que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste en négociant une entente sur la «composition des équipes» qu'il a ensuite soumise à un vote de ratification tenu parmi les membres de l'unité de négociation. Après la ratification, l'entente a été incorporée dans la convention collective. Le Conseil a conclu que trois des clauses de l'entente n'étaient pas équitables pour une minorité des employés membres de l'unité de négociation.

[77] En l'espèce, par contre, nous n'avons affaire qu'aux recommandations d'un médiateur. Ces recommandations n'ont pas fait l'objet d'un vote de ratification. Elles n'ont pas non plus été incorporées dans la convention collective. En outre, et c'est le plus important, elles n'ont changé les droits d'ancienneté d'aucun membre de l'unité de négociation.

[78] Pour ces motifs, la plainte de l'ALPA fondée sur l'article 37 est rejetée.

D - ACPA and Air Canada's Section 16(p) Request

[79] In their response submissions filed with the Board in this case, ACPA and Air Canada, pursuant to section 16(p) of the *Code*, requested that the Board conclude that the Teplitsky recommendations would not violate the *Code*, if implemented.

[80] Their request was not supported by any submissions that might assist the Board in determining whether it had jurisdiction to make such a conclusion and whether there existed any compelling labour relations reasons that might justify a Board review of the recommendations.

[81] ALPA submits that the Board does not have jurisdiction to review the recommendations since section 16(p) of the *Code* does not serve as a mechanism to send "reference" questions of this sort to the Board.

1 - Analysis and Decision

[82] Section 16(p) of the *Code* authorizes the Board to decide questions arising in a proceeding with respect to certain matters:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

(i) a person is an employer or an employee,

(ii) a person performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations,

(iii) a person is a member of a trade union,

(iv) an organization or association is an employers' organization, a trade union or a council of trade unions,

(v) a group of employees is a unit appropriate for collective bargaining,

(vi) a collective agreement has been entered into,

(vii) any person or organization is a party to or bound by a collective agreement, and

(viii) a collective agreement is in operation.

D - Demande de l'APAC et d'Air Canada fondée sur l'alinéa 16p)

[79] Dans les réponses qu'elles ont présentées au Conseil, l'APAC et Air Canada lui ont demandé, en vertu de l'alinéa 16p) du *Code*, de conclure que les recommandations de M^e Teplitsky ne contreviendraient pas au *Code* si elles étaient mises en oeuvre.

[80] Cette demande n'a été étayée d'aucun argument susceptible d'aider le Conseil à décider s'il a compétence pour arriver à une telle conclusion et s'il existe des raisons convaincantes liées aux relations du travail pour justifier son examen des recommandations.

[81] L'ALPA déclare que le Conseil n'a pas compétence pour examiner les recommandations puisque l'alinéa 16p) du *Code* n'a pas pour objet d'être un mécanisme de renvoi de questions de ce genre au Conseil.

1 - Analyse et décision

[82] L'alinéa 16p) du *Code* autorise le Conseil à trancher les questions soulevées dans une procédure à l'égard de certains points:

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer:

(i) si une personne est un employeur ou un employé,

(ii) si une personne occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail,

(iii) si une personne adhère à un syndicat,

(iv) si une organisation est une organisation patronale, un syndicat ou un regroupement de syndicats,

(v) si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement,

(vi) si une convention collective a été conclue,

(vii) si une personne ou une organisation est partie à une convention collective ou est liée par celle-ci,

(viii) si une convention collective est en vigueur.

[83] The Supreme Court of Canada has stated that for the Board to issue a finding under section 16(p) of the *Code*, the Board already has to be seized of a matter pursuant to the *Code*; it does not have the power to consider questions not directly arising from an existing proceeding, nor does it have the power to make further determinations as part of its final decision:

Section 118(p) [now section 16(p)] of the *Code* allows the Board to resolve questions with which it may be presented in the course of a hearing in progress before it, so that it can make the executory decisions which it is authorized to make by other provisions; but I do not consider that it gives the Board the power to make further executory orders as part of its final decision.

(*Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board et al.*, [1984] 2 S.C.R. 412, page 433; emphasis added)

[84] Justice Pratte of the Federal Court of Appeal reiterated this notion in *Re Latremouille and Canada Labour Relations Board et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709 (F.C.A.):

Section 118 [now section 16] does not authorize the Board to rule on a proceeding undertaken for the sole purpose of having the Board exercise the powers set out in the section; these powers are given to the Board to allow it to decide any questions that may arise in proceedings it is called upon to adjudicate under other provisions of the Act. ...

(page 714; emphasis added)

[84a] For instance, a complaint regarding an illegal lock-out under the *Code*, filed with an application pursuant to section 16(p)(vi) for a declaration confirming the existence of a collective agreement is an appropriate use of section 16(p) where the Board has jurisdiction to determine the question. Consequently, this section does not serve as a mechanism for a fresh application, but must be used within the scope of an ongoing proceeding before the Board. In other words, a decision based on section 16(p) cannot constitute in itself the object of a proceeding.

[85] In light of the foregoing, the Board is of the view that it does not have the power to consider ACPA's and Air Canada's section 16(p) request. The question they referred to the Board regarding the validity of the Teplitsky recommendations does not directly arise out of the present proceedings. It arises out of a memorandum of agreement signed by ACPA and Air

[83] La Cour suprême du Canada a statué que, pour que le Conseil rende une décision fondée sur l'alinéa 16p) du *Code*, il doit déjà être saisi d'une affaire en vertu du *Code*; il n'a pas le pouvoir d'instruire des questions qui ne découlent pas directement d'une procédure en instance, ni de rendre d'autres décisions dans le cadre de sa décision définitive:

Quant à l'al. 118p) [maintenant l'alinéa 16p)] du *Code*, il permet au Conseil de trancher les questions qui peuvent se poser à lui en cours d'instance, à l'occasion de toute procédure engagée devant lui, afin de pouvoir en arriver aux décisions exécutoires qu'il est habilité à rendre par d'autres dispositions; mais je ne crois pas qu'il donne au Conseil le pouvoir de rendre des ordonnances exécutoires additionnelles comme parties de sa décision finale.

(*Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail et autres*, [1984] 2 R.C.S. 412, page 433; c'est nous qui soulignons)

[84] Le juge Pratte, de la Cour d'appel fédérale, a réitéré ce principe dans *Re Latremouille and Canada Labour Relations Board et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709 (F.C.A.):

L'article 118 [maintenant l'article 16] n'autorise pas le Conseil à trancher une procédure entreprise à la seule fin d'exercer les pouvoirs que cet article définit; ces pouvoirs sont donnés au Conseil pour lui permettre de trancher toute question pouvant se poser à l'occasion d'une procédure sur laquelle il est appelé à se prononcer en vertu d'autres dispositions de la loi...

(page 714; traduction; c'est nous qui soulignons)

[84a] Par exemple, une plainte dénonçant un lock-out illégal en vertu du *Code* déposée dans une demande fondée sur le sous-alinéa 16p)(vi) afin d'obtenir une déclaration confirmant l'existence d'une convention collective est un recours justifié à l'alinéa 16p), et le Conseil a compétence pour trancher la question. Par conséquent, cet alinéa ne peut pas servir de mécanisme de présentation d'une nouvelle demande, mais doit être invoqué dans le cadre d'une procédure en instance devant le Conseil. En d'autres termes, une décision fondée sur l'alinéa 16p) ne peut faire en elle-même l'objet d'une procédure.

[85] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil est d'avis qu'il n'a pas le pouvoir d'instruire la demande de l'APAC et d'Air Canada fondée sur l'alinéa 16p). La question dont elles ont saisi le Conseil quant à la validité des recommandations de M^e Teplitsky ne découle pas directement de la procédure en l'espèce, mais plutôt d'un protocole d'entente signé par elles et

Canada, whereby they agreed among themselves to place this question before the Board. The request constitutes a “fresh application,” that section 16(p) does not authorize the Board to hear.

[86] As the Federal Court of Appeal stated, the purpose of section 16(p) is to authorize the Board to decide questions that may arise in proceedings it is called upon to adjudicate. Without this power, the Board could find itself prevented from deciding applications/complaints filed under other sections of the *Code*. In the present case, the question as to the validity of the Teplitsky recommendations does not arise in the proceedings before the Board. There was no need for the Board to consider the validity of the mediator’s recommendations in order to dispose of the applications/complaints filed by ALPA under sections 18.1(2)(b), 19.1 and 37 of the *Code*.

[87] Accordingly, ACPA’s and Air Canada’s section 16(p) request is dismissed.

[88] Even if the Board had the power to determine whether the Teplitsky recommendations were in compliance with the *Code*, it would not have been a proper use of the Board’s discretion to embark upon such a review for two reasons. The Board is of the view that the section 16(p) request constitutes yet another attempt to partially undo the Keller award and the Board has already decided that it does not have jurisdiction to review that award.

[89] Seniority has often been viewed as the most fundamental advantage to working in a unionized environment. It is referred to by several experts as the “industrial adaptation of a hierarchic principle inherent [to] the human condition.” As two American scholars stated: “[s]eniority may be the most valuable capital asset of an employee of long service,” in Summers & Love, “Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority: Title VII Remedies in Recession” (1976) 124 U. Of Pa. L. Rev 893 at 902.

[90] The following passage from *Re United Electrical Workers, Local 512 and Tung-Sol of Canada Ltd.* (1964), 15 L.A.C. 161 (Reville), has been quoted numerous times to illustrate the benefits inherent to seniority:

dans lequel elles s’étaient engagées à soumettre cette question au Conseil. Bref, la demande constitue donc une «nouvelle demande», et, partant, l’alinéa 16p) n’autorise pas le Conseil à l’instruire.

[86] Comme la Cour d’appel fédérale l’a déclaré, l’alinéa 16p) a pour objet d’autoriser le Conseil à trancher des questions susceptibles de se poser à l’occasion d’une procédure sur laquelle il est appelé à se prononcer. S’il n’avait pas ce pouvoir, le Conseil risquerait d’être incapable de trancher des demandes ou des plaintes fondées sur d’autres dispositions du *Code*. Dans la présente affaire, la question sur la validité des recommandations de M^e Teplitsky n’a pas été soulevée dans une procédure en instance devant le Conseil, qui n’avait pas non plus besoin de se prononcer sur la validité des recommandations du médiateur afin de trancher les demandes/plainte présentées par l’ALPA en vertu de l’alinéa 18.1(2)b) et des articles 19.1 et 37 du *Code*.

[87] La demande de l’APAC et d’Air Canada fondée sur l’alinéa 16p) est donc rejetée.

[88] Même si le Conseil avait le pouvoir de décider si les recommandations de M^e Teplitsky étaient conformes au *Code*, il n’aurait pas été justifié qu’il se prévale d’un tel pouvoir pour se lancer dans un examen pareil, et ce, pour deux raisons. Le Conseil est d’avis que cette demande fondée sur l’alinéa 16p) est une autre tentative visant à modifier en partie la décision Keller, et il a déjà conclu qu’il n’a pas compétence pour réexaminer cette décision.

[89] L’ancienneté a souvent été considérée comme l’avantage le plus fondamental du travail en milieu syndiqué. Plusieurs experts la décrivent comme «l’adaptation industrielle d’un principe hiérarchique inhérent à la condition humaine» (traduction). Deux grands spécialistes américains ont fort bien dit que «l’ancienneté est peut-être le plus important actif d’un employé ayant de longs états de service» (traduction), dans Summers & Love, «Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority: Title VII Remedies in Recession», (1976) 124 U. of Pa. L. Rev. 893, p. 902.

[90] Le passage suivant de *Re United Electrical Workers, Local 512 and Tung-Sol of Canada Ltd.* (1964), 15 L.A.C. 161 (Reville), a été cité maintes fois pour illustrer les avantages inhérents à l’ancienneté:

Seniority is one of the most important and far-reaching benefits which the trade union movement has been able to secure for its members by virtue of the collective bargaining process. An employee's seniority under the terms of a collective agreement gives rise to such important rights as relief from lay-off, right to recall to employment, vacations and vacation pay, and pension rights, to name only a few.

(page 162)

[91] Seniority rights represent a guarantee of economic security and job stability for employees who benefit from them. One of the primary reasons for including seniority rights provisions in a collective agreement is to protect employees in the bargaining unit against arbitrariness by management. Seniority rights ensure that an objective standard is applied when determining employment status. Indeed, seniority rights have such an influence on an employee's status and economic interest that they are considered to be an "earned benefit" (M. Kaye Joachim, "Seniority Rights and the Duty to Accommodate," (1998), 24 Queen's L.J. 131, paragraph 26).

[92] Normally, the employee's date of hire or the date the probation period is completed determines the order of names on a seniority list. Usually the collective agreement indicates how this determination is to be made. The seniority list reflects the employee's amount of continuous service at the workplace. Unless something unusual happens, such as a merger, the employee's place on the seniority list does not change until the employment relationship ends. Seldom, if ever, is one's position on the seniority list changed as a result of collective bargaining. It is the employee's place on the seniority list that determines entitlement to seniority-related rights and benefits. It is the seniority-related rights and benefits, not the employee's ranking on the seniority list itself, that are routinely negotiated by the collective agreement parties.

[93] Seniority integration issues are extremely complex. It is not surprising, given the difficulty that ALPA, ACPA and Air Canada had in integrating the two pilot seniority lists that existed after the merger at Air Canada, that they decided that the Keller award would be final and binding.

L'ancienneté est un des avantages parmi les plus importants, notamment pour sa portée, que le mouvement syndical a réussi à assurer à ses membres grâce à la négociation collective. L'ancienneté d'un employé aux termes d'une convention collective lui donne des droits très importants, comme une indemnisation en cas de mise à pied, le droit d'être rappelé au travail, des congés annuels payés et des droits à pension, pour n'en citer que quelques-uns.

(page 162; traduction)

[91] Les droits d'ancienneté sont une garantie de sécurité économique et de stabilité d'emploi pour les employés qui en bénéficient. Une des principales raisons de l'inclusion de dispositions sur les droits d'ancienneté dans une convention collective consiste à protéger les membres de l'unité de négociation contre un traitement arbitraire de la part de la direction. Les droits d'ancienneté garantissent l'application d'une norme objective pour la détermination de la situation d'emploi. En fait, ils ont une telle influence sur la situation et l'intérêt économique de l'employé qu'ils sont considérés comme un «avantage acquis» (M. Kaye Joachim, «Seniority Rights and the Duty to Accommodate», (1998), 24 Queen's L.J. 131, paragraphe 26).

[92] Normalement, la date d'embauche ou de fin de la période probatoire de l'employé détermine le rang qu'il occupe dans une liste d'ancienneté. Habituellement, c'est la convention collective qui stipule comment cette détermination doit être faite. La liste d'ancienneté indique la longueur du service continu de l'employé au lieu de travail. À moins que quelque chose d'inhabituel ne se produise - une fusion, par exemple - le rang de l'employé dans la liste d'ancienneté ne change pas tant qu'il est au service de l'employeur. Il n'arrive pour ainsi dire jamais que la négociation collective change le rang d'un employé dans la liste d'ancienneté, car c'est son rang dans cette liste qui détermine s'il peut bénéficier des droits et avantages liés à l'ancienneté. Ce sont les droits et avantages liés à l'ancienneté plutôt que le rang de l'employé dans la liste d'ancienneté elle-même qui font régulièrement l'objet de négociations par les parties aux conventions collectives.

[93] L'intégration des listes d'ancienneté est extrêmement complexe. Il n'est donc pas étonnant, compte tenu de la difficulté que l'ALPA, l'APAC et Air Canada ont eu à intégrer les deux listes d'ancienneté des pilotes qui existaient après la fusion d'Air Canada, qu'elles aient décidé que la décision Keller serait définitive et exécutoire.

[94] The Keller protocol stated:

8. The parties further agree that they will not pursue any Board proceedings relating to the seniority dispute, including initiating any request for reconsideration of the panel's decision(s). ..

9. Subject only to the judicial review rights of the parties described in paragraphs 10, 11 and 12 below, the decision(s) of the panel will be for all purposes final and binding on the parties and the seniority list resulting from the decision(s) will be the seniority list that shall be implemented by the parties ...

(*Air Canada* (263), *supra*, pages 9; and 8; emphasis added)

[95] The Board, in *Air Canada* (263), *supra*, was asked to decide whether the Keller protocol, in light of its references to the final and binding nature of the Keller award, prevented the Board from reviewing the award. The Board analysed the wording of the protocol and concluded that it would not reconsider the Keller award. The Board made it clear that it was not going to touch the merits of the award:

[64] For these reasons, the Board defers to the conclusions reached by the Keller award, rules that it has exhausted any residual jurisdiction concerning the seniority integration process and decides that it will not exercise any discretion to embark upon an inquiry on the issue of the seniority integration of its own motion.

(pages 21; and 18; emphasis added)

[96] The Federal Court of Appeal (*Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al.*, *supra*), upheld the Board's decision not to review the Keller award, notwithstanding ACPA's expectations that the Board would review it:

[20] ... In this context, I cannot see how the applicant can claim any expectation, let alone a legitimate expectation, that the Board would review the merits of the arbitrator's award.

[21] As a matter of fact, the arbitration protocol unambiguously revealed the intention of all the parties that there be no such review by the Board. Indeed, the applicant was the most vocal party in asserting its intent to that effect. In an e-mail addressed to the other parties, it strongly indicated that it did not want to be involved in parallel proceedings with the Board with respect to the issue assigned to arbitration. I fail to see how the applicant can now claim that it legitimately expected an intervention of the Board on the merits of the award when it emphatically rejected such

[94] On peut lire notamment ce qui suit dans le protocole Keller:

8. Les parties s'engagent également à n'instituer devant le Conseil aucune instance portant sur le différend qui les oppose sur la question de l'ancienneté et, notamment, à ne présenter aucune demande de réexamen de la ou des sentences du banc...

9. Sous réserve uniquement des droits des parties à un contrôle judiciaire décrits aux paragraphes 10, 11 et 12 ci-dessous, la ou les sentences du banc seront à toutes fins utiles définitives et exécutoires à l'égard des parties, et la liste d'ancienneté qui résultera de la ou des sentences sera celle que les parties mettront en application...

(*Air Canada* (263), précitée, pages 9; et 8; c'est nous qui soulignons)

[95] Dans *Air Canada* (263), précitée, le Conseil s'était fait demander si, compte tenu de ce qu'il stipulait quant au caractère définitif et exécutoire de la décision Keller, le protocole Keller l'empêchait de réexaminer cette décision. Le Conseil a analysé le libellé du protocole et conclu qu'il ne réexaminerait pas la décision Keller, en déclarant clairement qu'il n'allait pas se prononcer sur son bien-fondé:

[64] Pour ces motifs, le Conseil accepte les conclusions qui ont été tirées dans la sentence Keller, statue qu'il a épuisé toute compétence résiduelle à l'égard du processus d'intégration des listes d'ancienneté et en arrive à la décision de n'exercer aucun pouvoir discrétionnaire pour entreprendre de son propre chef une enquête sur la question de l'intégration des listes d'ancienneté.

(pages 21; et 18; c'est nous qui soulignons)

[96] Dans l'arrêt *Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al.*, précité, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil de ne pas réexaminer la décision Keller, nonobstant le fait que l'APAC s'attendait à ce que le Conseil la réexamine:

[20] ... Dans ce contexte, je ne peux pas voir comment la demanderesse peut s'attendre de quelque manière à ce que le Conseil réexamine la décision de l'arbitre, sans compter ses attentes légitimes.

[21] En fait, le protocole d'arbitrage témoignait sans équivoque de l'intention de toutes les parties que le Conseil ne procède pas à un tel réexamen. La demanderesse était même la partie qui a le plus insisté pour faire connaître ses intentions à cet égard. Dans un courriel adressé aux autres parties, elle avait affirmé qu'elle ne voulait pas être mêlée à une procédure parallèle devant le Conseil au sujet de la question confiée à l'arbitrage. Je n'arrive pas à voir comment elle peut maintenant prétendre s'être légitimement attendue à une intervention du Conseil sur le bien-fondé de la décision, quand

intervention at the outset and throughout until dissatisfied with the award.

[22] Dissatisfaction with the arbitrator's award does not create a legitimate expectation of a review of the merits of that award by the Board, especially when the parties have clearly indicated that the arbitrator's award is to be considered final and binding. ...

(page 335; emphasis added)

[97] As the Court stated, it was the legitimate expectation of the parties that the Keller award would be final and binding. The Board has ruled that it has exhausted any residual jurisdiction to review the award. Whether the Keller arbitration panel has any continuing jurisdiction in regard to its own award, given that it remained seized of the matter before it in order to deal with any issue arising from the "interpretation, application or administration" of its award, is not something that this Board is competent to decide.

[98] ACPA submits that it is not asking the Board to review the Keller award, but rather it is asking the Board to simply determine whether the Teplitsky recommendations are in compliance with the *Code*. It is Air Canada's position that the Teplitsky recommendations do not purport to review the correctness of the Keller award. It argues that Mr. Teplitsky directed himself to a different issue - the significant and largely unforeseeable change in circumstances that have taken place at Air Canada since the Keller award was issued in June 2003. According to Air Canada, the real question raised by these applications/complaints is whether adopting Mr. Teplitsky's recommendations, based on the circumstances existing in November 2005, would be contrary to the *Code*. Air Canada argues that the Board has jurisdiction to consider this new question.

[99] Air Canada submits that accepting the complainants' argument that the Keller seniority list is now beyond the Board's jurisdiction for all time would have extraordinary consequences on its operations. It would mean that changes to the list could not be made even if, for example, Air Canada were to merge with another airline or if Air Canada were to be reorganized, to the effect that some of its equipment groups set out in the Keller award went to different employers. According to Air Canada, this rigidity is contrary to sound labour relations and fails to recognize that

elle avait catégoriquement rejeté l'éventualité d'une telle intervention dès le départ, durant toute la procédure d'arbitrage, jusqu'à ce que la décision la laisse insatisfaite.

[22] L'insatisfaction face à la décision de l'arbitre ne crée pas une attente légitime d'examen du bien-fondé de cette décision par le Conseil, particulièrement lorsque les parties ont clairement déclaré que la décision de l'arbitre doit être considérée comme définitive et exécutoire...

(page 335; traduction; c'est nous qui soulignons)

[97] Comme la Cour l'a dit, les attentes légitimes des parties étaient que la décision Keller serait définitive et exécutoire. Le Conseil a statué qu'il a épuisé toute compétence résiduelle d'examen de cette décision. Que le banc d'arbitrage présidé par M^e Keller ait conservé ou non une compétence quant à sa propre décision, étant donné qu'il était resté saisi de l'affaire afin de pouvoir se prononcer sur toute question découlant de «l'interprétation, de l'application ou de l'administration» de sa décision, n'est pas une question sur laquelle le Conseil a compétence.

[98] L'APAC fait valoir qu'elle ne demande pas au Conseil de réexaminer la décision Keller, mais plutôt simplement de décider si les recommandations de M^e Teplitsky sont conformes au *Code*. Selon Air Canada, les recommandations de M^e Teplitsky ne prétendent pas remettre en question le bien-fondé de la décision Keller. Elle soutient que M^e Teplitsky s'est penché sur une question différente, le changement marqué - et largement imprévisible - du contexte particulier de l'entreprise depuis que la décision Keller a été rendue en juin 2003. Toujours selon Air Canada, la véritable question soulevée dans les demandes/plainte en l'espèce consiste à savoir si l'adoption des recommandations de M^e Teplitsky serait contraire au *Code* dans la situation existant en novembre 2005. À son avis, le Conseil a compétence pour examiner cette nouvelle question.

[99] Air Canada soutient qu'accepter l'argument des plaignants voulant que la liste d'ancienneté Keller échappe désormais et à jamais à la compétence du Conseil aurait de grandes conséquences sur ses activités. Cela signifierait que la liste ne pourrait pas être modifiée même si elle devait par exemple fusionner avec un autre transporteur aérien ou qu'elle était restructurée parce que certains de ses groupes d'équipements décrits dans la décision Keller se retrouveraient chez d'autres employeurs. Pour Air Canada, cette rigidité est incompatible avec de saines

section 18 of the *Code* authorizes the Board to review any of its orders at any time.

[100] The Board has carefully considered all the facts surrounding the applications/complaints presently before it. Those facts, including ACPA's continued attempts to pursue its legal rights to have the Keller award overturned by the courts, its difficulties resulting from the failed ratification vote, its expressed concern that some pilots will continue to vote "no" to any item requiring ratification to protest the perceived ongoing seniority unfairness, and its request to Mr. Teplitsky that he "reconstruct" the Keller seniority list, all indicate to the Board a dissatisfaction with the Keller award. It is clear that a significant number of pilots in the ACPA bargaining unit wanted the Keller award changed.

[101] In the Board's view, the primary purpose of the Teplitsky mediation exercise was to undo in part the Keller award and to change the seniority rankings of the former Canadian pilots in a fashion that would be acceptable to some of the pilots in the protest groups. In the Board's view, it was no coincidence that the mediation exercise took place shortly after the failed ratification vote and at the same time the aircraft acquisition arbitration took place.

[102] When reviewing the Teplitsky report, one must keep in mind that the initiative was essentially a one-party mediation. ACPA and ALPA had been the main parties to the ongoing seniority integration conflict. However, ALPA was not present at the mediation table. Its reasons for declining to participate in the exercise do not appear to be unreasonable. Without ALPA at the table, Mr. Teplitsky did not have the benefit of receiving submissions from the party that had represented the former Canadian pilots for the past five years in proceedings relating to seniority integration.

[103] Similarly, the Board is satisfied that ACPA and Air Canada's section 16(p) request is a disguised attempt to have the Board do indirectly what it has already said it has no jurisdiction to do directly. What the Board is being asked to do is to consider whether recommended changes to the Keller award are in violation of the *Code*. Since the Board has already

relations du travail et ne tient pas compte du fait que l'article 18 du *Code* autorise le Conseil à réexaminer n'importe quelle de ses ordonnances n'importe quand.

[100] Pour sa part, le Conseil a soigneusement pesé tous les faits entourant les demandes/plainte dont il est saisi dans cette affaire. Ces faits, y compris les tentatives répétées de l'APAC d'invoquer ses droits légaux pour essayer de faire renverser la décision Keller par les tribunaux, ses difficultés résultant du vote de ratification défavorable, ses craintes manifestes que certains pilotes continueront de voter «non» sur toute question ratifiable pour protester contre ce qu'ils considèrent comme l'éternelle injustice entourant la liste d'ancienneté et sa demande à M^e Teplitsky de «reconstituer» la liste d'ancienneté Keller, témoignent tous au Conseil d'une insatisfaction quant à cette décision. Il est clair que bon nombre de pilotes de l'unité de négociation de l'APAC voulaient que la décision Keller soit modifiée.

[101] Le Conseil est d'avis que la principale raison d'être de la médiation tenue par M^e Teplitsky consistait à refaire en partie la décision Keller ainsi qu'à changer le rang dans la liste d'ancienneté des anciens pilotes de Canadien d'une façon qui aurait été acceptable pour certains des pilotes des groupes contestataires. À son avis, ce n'est pas une coïncidence que la médiation ait eu lieu peu de temps après l'échec du vote de ratification et en même temps que l'arbitrage du différend sur l'acquisition des aéronefs.

[102] Lorsqu'on examine le rapport Teplitsky, il faut se rappeler qu'il procède essentiellement d'une initiative de médiation à la demande d'une des parties seulement. L'APAC et l'ALPA avaient été les principales parties au différend qui continue à sévir sur l'intégration des listes d'ancienneté, mais l'ALPA n'était pas présente à la table de médiation, et ses raisons pour refuser de participer à ce processus ne semblent pas déraisonnables. L'absence de l'ALPA a privé M^e Teplitsky des observations de la partie qui a représenté les anciens pilotes de Canadien durant les cinq dernières années dans toutes les procédures relatives à l'intégration des listes d'ancienneté.

[103] De même, le Conseil est convaincu que la demande de l'APAC et d'Air Canada fondée sur l'alinéa 16p) est une tentative déguisée de lui faire faire indirectement ce qu'il a déjà déclaré ne pas avoir la compétence de faire directement. Ce qu'on demande au Conseil c'est de vérifier si les propositions de changements à la décision Keller contreviendraient au

decided that the award is final and binding and that it has no jurisdiction to review any of the terms of the Keller award, it should come as no surprise that the Board is not prepared to review recommended changes to those terms.

[104] It is for all these reasons that the Board is of the view that the section 16(p) request constitutes yet another attempt to undo in part the Keller award.

[105] The second reason it would not be a proper use of the Board's discretion to embark upon the section 16(p) review is that to do so in this case would be to set a precedent that the Board is not prepared to set. Were the Board to undertake the review, it would: (1) be taking part in a process that could result in a final and binding arbitration award, involving three parties, being amended by recommendations from a mediation process that was initiated by, designed by, and had as participants, only two of those three parties; (2) be legitimizing a process that might ultimately be used to put in jeopardy the other post-merger arbitration awards that set the seniority lists for employees in other bargaining units at Air Canada; and (3) be providing its views on the legality of recommendations flowing from a private mediation process, that was neither authorized, nor ordered, nor sanctioned by the Board. The Board is not prepared to establish such a precedent.

[106] The Board's dismissal of ACPA and Air Canada's section 16(p) request should not be interpreted to mean, however, that the seniority list in their collective agreement can never be changed.

[107] What the dismissal means is that ACPA and Air Canada, acting alone, cannot change the rankings of the former Canadian pilots on the seniority list because of a perceived unfairness on the part of some of the other pilots in the bargaining unit. It means that the Keller award, which sets the post-merger seniority rankings for the pilots at Air Canada, is final and binding. It also means that the seniority integration list, now in the pilots' collective agreement, will continue to determine the seniority-related rights and benefits that each pilot in the bargaining unit is entitled to.

Code. Puisque le Conseil a déjà conclu que cette décision est définitive et exécutoire et qu'il n'a pas compétence pour en réexaminer un aspect quelconque, on ne devrait pas s'étonner qu'il ne soit pas disposé à examiner des recommandations de changements aux dispositions de la décision en question.

[104] C'est pour tous ces motifs que le Conseil est d'avis que la demande fondée sur l'alinéa 16p) n'est qu'une autre tentative de revenir en partie sur la décision Keller.

[105] Deuxièmement, il ne serait pas non plus justifié que le Conseil se prévale de son pouvoir discrétionnaire pour se lancer dans un examen fondé sur l'alinéa 16p) parce que le faire en l'espèce serait établir un précédent qu'il n'est pas disposé à établir. En effet, si le Conseil faisait l'examen qu'on lui demande, il 1) prendrait part à un processus qui pourrait aboutir à la modification d'une décision arbitrale définitive et exécutoire concernant trois parties par l'application de recommandations découlant d'un processus de médiation commandé, conçu et ayant comme participants deux seulement de ces trois parties, 2) légitimerait un processus qui pourrait ultimement être invoqué pour compromettre les autres décisions d'arbitrage faisant suite à la fusion qui ont établi les listes d'ancienneté des employés d'autres unités de négociation d'Air Canada et 3) donnerait son opinion sur la légalité de recommandations découlant d'un processus de médiation privé qu'il n'a ni autorisé, ni commandé, ni sanctionné. Le Conseil n'est pas disposé à établir un précédent pareil.

[106] Cela dit, toutefois, le rejet de cette demande de l'APAC et d'Air Canada fondée sur l'alinéa 16p) ne devrait pas être interprété comme s'il signifiait que la liste d'ancienneté incorporée dans leur convention collective ne pourra jamais être modifiée.

[107] Ce que ce rejet signifie, c'est que l'APAC et Air Canada ne peuvent pas changer le rang des anciens pilotes de Canadien dans la liste d'ancienneté, en agissant seules, à cause de ce que certains des autres pilotes de l'unité de négociation considèrent comme une injustice. Il signifie que la décision Keller, qui a établi le rang des pilotes d'Air Canada dans la liste d'ancienneté après la fusion, est définitive et exécutoire, et qui plus est que la liste d'ancienneté intégrée qui fait désormais partie de la convention collective des pilotes va continuer à déterminer les droits et les avantages liés à l'ancienneté de chacun des pilotes de l'unité de négociation.

[108] The dismissal does not mean, however, that ACPA and Air Canada, acting on their own, will never be able to justify addressing the issue of pilot seniority in the future. Just as the 2000 merger necessitated changes to existing seniority lists, so to may some new, equally significant, corporate initiative or event occur that would necessitate making changes to the present pilot seniority list. Given the dynamic nature of the airline industry, it is not inconceivable that an event of the magnitude of a merger, for example, might occur sometime in the future. Should that prove to be the case, ACPA and Air Canada, parties to the pilots' collective agreement, would be responsible for negotiating the required changes to the pilots' seniority list. Those negotiations would have to be conducted within the confines and the spirit of the *Code*.

V - Conclusion

[109] ALPA's three applications/complaints filed with this Board as a consequence of the Teplitsky mediation initiative are dismissed. Similarly, ACPA's and Air Canada's request that the Board consider whether the Teplitsky recommendations would violate the *Code* is denied.

[110] Integrating seniority lists following a large merger is a daunting task, even at the best of times. The Board appreciates the challenges that all parties have faced during their struggle to establish a single pilot seniority list at Air Canada.

[111] The pilot seniority list, the result of the Keller arbitration process, is now final and binding on ALPA, ACPA and Air Canada. ACPA and Air Canada, acting alone, cannot change that list because some pilots in the bargaining unit are dissatisfied with it. The seniority list, however, is not etched in stone. Were a significant corporate initiative or event to occur that necessitated making changes to the pilots' seniority list, then ACPA and Air Canada, the parties to the pilots' collective agreement, would be responsible for negotiating the required modifications.

[108] Le rejet ne signifie toutefois pas que l'APAC et Air Canada ne seront jamais capables de justifier qu'on s'attaque dans l'avenir à la question de l'ancienneté des pilotes, en agissant seules. Tout comme la fusion de 2000 a nécessité des modifications des listes d'ancienneté existantes à l'époque, une nouvelle initiative ou un nouvel événement tout aussi important pour l'entreprise pourraient à leur tour nécessiter des modifications à la liste d'ancienneté actuelle des pilotes. Avec la nature dynamique du secteur du transport aérien, il n'est pas inconcevable qu'un événement de la magnitude d'une fusion, par exemple, se produise dans l'avenir. Dans cette éventualité, l'APAC et Air Canada, les parties à la convention collective des pilotes, seraient responsables de la négociation des changements nécessaires à la liste d'ancienneté des pilotes. Ces négociations devraient alors être conformes aux dispositions et à l'esprit du *Code*.

V - Conclusion

[109] Les trois demandes/plainte que l'ALPA a présentées au Conseil par suite du processus de médiation Teplitsky sont rejetées. De même, le Conseil rejette la demande de l'APAC et d'Air Canada visant à ce qu'il décide si les recommandations de M^e Teplitsky contreviendraient au *Code*.

[110] L'intégration des listes d'ancienneté à la suite d'une grande fusion d'entreprises est une tâche colossale même dans les meilleures conditions du monde. Le Conseil se rend compte des défis que toutes les parties ont dû affronter en s'efforçant d'établir une liste d'ancienneté unique pour les pilotes d'Air Canada.

[111] Cette liste d'ancienneté des pilotes qui est le fruit du processus d'arbitrage Keller est désormais définitive et exécutoire pour l'ALPA, l'APAC et Air Canada. L'APAC et Air Canada agissant seules ne peuvent pas la modifier parce que certains des pilotes de l'unité de négociation n'en sont pas satisfaits. Toutefois, la liste d'ancienneté n'est pas coulée dans le béton. S'il devait arriver une initiative ou un événement d'importance majeure pour l'entreprise qui nécessiterait des changements à la liste d'ancienneté des pilotes, l'APAC et Air Canada, les parties à la convention collective des pilotes, seraient responsables de la négociation des modifications requises.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada, [2003] CIRB no. 236; and 105 CLRBR (2d) 103

Air Canada, October 7, 2003 (CIRB LD 925)

Air Canada, [2004] CIRB no. 263; and 115 CLRBR (2d) 1

Air Canada, December 14, 2004 (CIRB LD 1170)

Air Canada, June 16, 2005 (CIRB LD 1269)

Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn., [2003] 4 F.C. 162 (C.A.)

Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn. (2005), 140 L.A.C. (4th) 1 (F.C.) (Dawson)

Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al. (2005), 330 N.R. 331 (F.C.A., no. A-106-04))

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

Latremouille and Canada Labour Relations Board et al. (Re) (1985), 17 D.L.R. (4th) (F.C.A.)

Nav Canada, April 5, 2000 (CIRB LD 213)

NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, (2001) 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00)

Raymond et al. v. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2004), 318 N.R. 319; and [2004] CLLC 220-020 (F.C.A., no. A-686-02)

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board et al., [1984] 2 S.C.R. 412

United Electrical Workers, Local 512 and Tung-Sol of Canada Ltd. (Re) (1964), 15 L.A.C. 161 (Reville)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(p), 16.1; 18.1(2)(a), 18.1(2)(b); 19.1; 23(1); 35; 37; 67(2)

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Assoc. des pilotes d'Air Canada c. Assoc. des pilotes de lignes aériennes, [2003] 4 C.F. 162 (C.A.)

Air Canada, [2003] CCRI n° 236; et 105 CLRBR (2d) 103

Air Canada, 7 octobre 2003 (CCRI LD 925)

Air Canada, [2004] CCRI n° 263; et 115 CLRBR (2d) 1

Air Canada, 14 décembre 2004 (CCRI LD 1170)

Air Canada, 16 juin 2005 (CCRI LD 1269)

Air Canada Pilots Assn. v. Air Line Pilots Assn. (2005), 140 L.A.C. (4th) 1 (F.C.) (Dawson)

Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association et al. (2005), 330 N.R. 331 (C.A.F., dossier n° A-106-04))

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Gilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

Latremouille and Canada Labour Relations Board et al. (Re) (1985), 17 D.L.R. (4th) 709 (F.C.A.)

Nav Canada, 5 avril 2000 (CCRI LD 213)

NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, (2001) 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00)

Raymond et al. v. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2004), 318 N.R. 319; et [2004] CLLC 220-020 (C.A.F., dossier n° A-686-02)

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail et autres, [1984] 2 R.C.S. 412

United Electrical Workers, Local 512 and Tung-Sol of Canada Ltd. (Re) (1964), 15 L.A.C. 161 (Reville)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16p), 16.1; 18.1(2)(a), 18.1(2)(b); 19.1; 23(1); 35; 37; 67(2)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Paul den Boer et al.,
applicants,
and
Teamsters Local Union 938,
respondent,
and
Mackie Moving Systems Corporation,
employer.

Board File: 25157-C

Mackie Moving Systems Corporation,
applicant,
and
Teamsters Local Union 938,
respondent,
and
Paul den Boer et al.,
interested parties.

Board File: 25158-C

CITED AS: Paul den Boer et al.

Decision no. 350
March 16, 2006

Two applications for reconsideration of the Board decision in *Mackie Moving Systems Corporation*, June 9, 2005 (CIRB LD 1257), which dismissed an application to revoke the union's bargaining rights.

Applications for reconsideration—Revocation of bargaining rights—Lack of evidence—Refusal to hold an oral hearing—Refusal to issue summons—Applicants cannot rely on an absence of facts in order to obtain a summons for production of documents and thereafter require the Board to find the facts they need to support their case—Either the applicants have facts that support their application or they do not—If they do not have these facts, there is no obligation for the Board to assist them in their case by directing the employer to provide them—The Board may, under section 16(o.1) of the *Code*, “summarily refuse to hear, or dismiss, a matter for... lack of evidence”—In the matter under review, the

Motifs de décision

Paul den Boer et autres,
requérants,
et
Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters,
intimée,
et
Mackie Moving Systems Corporation,
employeur.

Dossier du Conseil : 25157-C

Mackie Moving Systems Corporation,
requérante,
et
Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters,
intimée,
et
Paul den Boer et autres,
parties intéressées.

Dossier du Conseil : 25158-C

CITÉ : Paul den Boer et autres

Décision n° 350
Le 16 mars 2006

Deux demandes de réexamen de la décision du Conseil dans *Mackie Moving Systems Corporation*, 9 juin 2005 (CCRI LD 1257), qui a rejeté une demande pour que soient révoqués les droits de négociation du syndicat.

Demandes de réexamen – Révocation des droits de négociation – Manque de preuve – Refus de tenir une audience – Refus d’émettre une assignation – Un requérant ne peut invoquer l’absence de faits pour obtenir une assignation à produire des documents, et demander par la suite au Conseil de trouver les faits dont il a besoin afin d’appuyer sa cause – Soit le requérant dispose de faits pour étayer sa demande, soit il n’en dispose pas – S’il ne dispose pas de ces faits, le Conseil n’est pas obligé de l’aider à appuyer sa cause en ordonnant à l’employeur de les fournir – En vertu de l’alinéa 16o.1) du *Code*, le Conseil peut « de façon sommaire, refuser d’entendre ou rejeter toute affaire

original panel found there were insufficient facts to hear the matter, and it was within its discretion to decide the application based on the written submissions of the parties—There is ample justification for the original panel having refused to issue the summons concerning notes taken by the employer during collective bargaining—The greater policy issue is that the Board treats exchanges between the parties during collective bargaining as confidential and without prejudice to any position they may later take—Whether or not the union made reasonable efforts to conclude a collective agreement is purely a question of fact based on the circumstances of each case and not a question of law—It is up to the original panel considering the parties' submissions to decide whether or not the facts support the revocation of the union's certification—It is not for the reconsideration panel to second guess the original panel's judgment and substitute its own—The Board dismisses both applications for reconsideration.

The panel of the Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Ms. Michele A. Pineau and Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairpersons. This matter was decided on the basis of written submissions, as provided under section 16.1 of the *Canada Labour Code* (*Part I—Industrial Relations*) (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. Ian Werker, for Mr. Paul den Boer et al.;
Mr. William J. McNaughton, for Mackie Moving Systems Corporation;
Mr. James Robbins, for Teamsters Local Union 938.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I—Nature of the Application

[1] This matter concerns two applications for reconsideration of the Board's decision in *Mackie Moving Systems Corporation*, June 9, 2005 (CIRB LD 1257), which dismissed an application filed by Mr. Paul den Boer et al. to revoke the union's bargaining rights at Mackie Moving Systems Corporation (Mackie).

pour motif de manque de preuve » — Dans la présente affaire, le banc initial a conclu que les faits étaient insuffisants pour entendre l'affaire et qu'il avait le pouvoir de trancher l'affaire en se fondant sur les observations écrites des parties — Le banc initial était amplement justifié de refuser d'émettre l'assignation quant aux notes prises par l'employeur pendant la négociation collective — La question stratégique la plus importante est que le Conseil traite les échanges entre les parties pendant la négociation collective comme confidentiels et sans préjudice quant à toute position qu'elles peuvent adopter plus tard — Que le syndicat ait fait ou non des efforts raisonnables pour conclure une convention collective est purement une question de fait fondée sur les circonstances de chaque affaire et non une question de droit — Il incombe au banc initial qui examine les observations des parties de déterminer si les faits justifient la révocation de l'accréditation du syndicat — Il n'incombe pas au banc de révision de remettre en question la décision du banc initial et d'y substituer son propre jugement — Le Conseil rejette les deux demandes de réexamen.

Le banc du Conseil se composait de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M^e Michele A. Pineau et M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-présidents. L'affaire a été tranchée à partir des observations écrites des parties, conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail* (*Partie I—Relations du travail*) (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M^e Ian Werker, pour M. Paul den Boer et autres;
M^e William J. McNaughton, pour Mackie Moving Systems Corporation;
M^e James Robbins, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I – Nature de la demande

[1] La présente affaire porte sur deux demandes de réexamen de la décision du Conseil dans *Mackie Moving Systems Corporation*, 9 juin 2005 (CCRI LD 1257), qui a rejeté une demande présentée par M. Paul den Boer et autres pour que soient révoqués les droits de négociation du syndicat chez Mackie Moving Systems Corporation (Mackie).

II—Background

[2] Teamsters Local Union 938 (Teamsters or the union) was certified to represent all employees of Mackie on January 23, 2002. The union served notice to commence collective bargaining on February 5, 2002. A collective agreement was signed on March 14, 2005, retroactive to February 27, 2005, with an expiry date of March 31, 2007. During the negotiation process, the union made several applications to this Board seeking to protect its bargaining rights.

[3] On February 16, 2005, before the union signed the collective agreement with the employer, Mr. Paul den Boer et al. filed an application to have the union's certification revoked.

[4] In *Mackie Moving Systems Corporation, supra*, the Board dismissed the revocation application for the following reasons:

(a) the applicants did not provide any evidence of their allegations that the union had only bargained on behalf of a select group of employees;

(b) the union made reasonable efforts to conclude a collective agreement;

(c) the threshold of "reasonable effort" in section 39(2) is a lesser threshold than "every reasonable effort" under section 50(a) of the *Code*;

(d) the union made sufficient efforts during the bargaining process to protect its bargaining rights and communicate with employees.

III—Submissions of the Parties

A—The Applicants

[5] Mr. den Boer alleges on behalf of all the applicants that the Board's decision is fraught with procedural and legal errors (Board file no. 25157-C).

[6] Mackie submits that the Board did not have all the facts before it when it decided *Mackie Moving Systems Corporation, supra*, and, therefore, its decision is in error (Board file no. 25158-C).

[7] The applicants in both reconsideration applications argue that the Board erred by not issuing a summons for

II – Contexte

[2] La section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (les Teamsters ou le syndicat) a été accréditée le 23 janvier 2002 comme représentante de tous les employés de Mackie. Le syndicat a donné un avis de négociier collectivement le 5 février 2002. Une convention collective a été signée le 14 mars 2005, rétroactivement au 27 février 2005 et venant à échéance le 31 mars 2007. Pendant le processus de négociation, le syndicat a présenté au Conseil plusieurs demandes afin de protéger ses droits de négociation.

[3] Le 16 février 2005, avant que le syndicat signe la convention collective avec l'employeur, M. Paul den Boer et autres ont présenté une demande de révocation de l'accréditation du syndicat.

[4] Dans *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, le Conseil a rejeté la demande de révocation pour les motifs suivants :

a) les requérants n'ont fourni aucune preuve de leurs allégations selon lesquelles le syndicat avait seulement négocié au nom d'un groupe restreint d'employés;

b) le syndicat a fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective;

c) le seuil de l'« effort raisonnable » au paragraphe 39(2) est moins élevé que celui de « tout effort raisonnable » prévu à l'alinéa 50a) du *Code*;

d) le syndicat a fait des efforts suffisants pendant le processus de négociation pour protéger ses droits de négociation et communiquer avec les employés.

III – Observations des parties

A – Les requérants

[5] M. den Boer allègue au nom de tous les requérants que la décision du Conseil comporte de multiples erreurs juridiques et de procédure (dossier du Conseil n° 25157-C).

[6] Mackie soutient que le Conseil ne disposait pas de tous les faits lorsqu'il a tranché *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, et, par conséquent, que sa décision est erronée (dossier du Conseil n° 25158-C).

[7] Les requérants des deux demandes de réexamen soutiennent que le Conseil a erré en n'émettant pas

the production of the employer's collective bargaining notes requested by Mr. den Boer, which, allegedly, would have provided the necessary evidence that the union had not made reasonable efforts to conclude a collective agreement. They also argue that the Board did not hold a hearing into the matter and consequently decided the application without considering all the facts.

[8] Mackie further argues that the Teamsters did not abide by their undertaking to withdraw all outstanding applications and complaints conceded as part of the settlement of the collective agreement, because they applied to withdraw on June 16, 2005, after the Board issued its decision. By failing to withdraw these applications and complaints in a timely fashion, the Board was misled as to the relevant facts. Mackie submits that its role was to provide all the facts so that the Board could make a reasoned judgment. By failing to issue the summons and not hearing the parties, the Board decided the application for revocation on the basis of incomplete or flawed facts. Mackie asks that the revocation application be referred to a new panel that would only consider a file "purged" of the material from all other matters.

B—The Union

[9] In response, the Teamsters submit that both applications do not meet the criteria set out in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*). The applicants do not rely on new facts, but on their previous pleadings. The union states that the employer's stance is no longer neutral, and consequently has not abided by its undertaking to settle the collective agreement. The Teamsters submit that Mr. den Boer's request for the summons was not supported by any facts, and therefore, the Board was justified in not issuing the summons. To this the union adds that the requested summons was for the employer's documents with respect to the union's position at the bargaining table, which is not direct evidence of the facts, but double hearsay. Thus, the applicants' request did not meet the test for a summons or production order set out in a previous Board decision (see *Air Canada et al.*, [1999] CIRB no. 3).

[10] The union further submits that there was no violation of natural justice, since Mr. den Boer did not

l'assignation à produire les notes de négociation collective de l'employeur demandées par M. den Boer, notes qui auraient fourni la preuve que le syndicat n'avait pas fait d'efforts raisonnables pour conclure une convention collective. Ils soutiennent aussi que le Conseil n'a pas tenu d'audience sur la question et a donc tranché la demande sans tenir compte de tous les faits.

[8] Mackie soutient en outre que les Teamsters n'ont pas respecté leur engagement de retirer toutes les demandes et plaintes en suspens, engagement pris dans le cadre de l'entente sur la convention collective parce qu'ils en ont demandé le retrait le 16 juin 2005 après que le Conseil eut rendu sa décision. Puisque les Teamsters n'ont pas retiré ces demandes et plaintes en temps opportun, le Conseil a été trompé au sujet des faits pertinents. Mackie soutient que son rôle était de fournir tous les faits afin que le Conseil puisse rendre un jugement éclairé. En n'émettant pas l'assignation et en n'entendant pas les parties, le Conseil a tranché la demande de révocation en se fondant sur des faits incomplets ou erronés. Mackie demande le renvoi de la demande de révocation à un nouveau banc qui tiendrait seulement compte d'un dossier dont on a supprimé les documents concernant toutes les autres affaires.

B – Le syndicat

[9] En réponse, les Teamsters soutiennent que les deux demandes ne répondent pas aux critères énoncés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Les requérants n'invoquent pas de nouveaux faits, mais réitèrent plutôt leur plaidoirie antérieure. Le syndicat affirme que la position de l'employeur n'est plus neutre et, par conséquent, qu'il n'a pas respecté l'engagement qu'il a pris dans l'entente sur la convention collective. Les Teamsters soutiennent que la demande d'assignation de M. den Boer n'était étayée sur aucun fait et que le Conseil était donc justifié de ne pas émettre l'assignation. Le syndicat ajoute à cela que l'assignation demandée visait les documents de l'employeur concernant la position du syndicat à la table de négociation, ce qui ne constitue pas une preuve directe des faits, mais un double ouï-dire. La demande des requérants n'a donc pas respecté le critère d'une assignation ou d'une ordonnance à produire décrit dans une décision antérieure du Conseil (voir *Air Canada et autres*, [1999] CCRI n° 3).

[10] Le syndicat soutient en outre qu'il n'y a pas eu déni de justice naturelle, étant donné que M. den Boer

plead any facts in his application for revocation, but relied on undisclosed evidence that would be forthcoming from witnesses once the information was obtained from the summons. The union points out that the Board is not required to hold an oral hearing (see *Nav Canada*, April 5, 2000 (CIRB LD 213); upheld in *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00)) and that the employer has no interest in the issue of natural justice as it affects the applicants.

IV—Analysis and Decision

[11] The reconsideration panel finds that facts and issues raised by the applicants are without merit. The decision of the original panel succinctly decides why the application for revocation should be dismissed. The applicants may disagree with its findings, but that is not a reason to reconsider the decision.

[12] In *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228*, *supra*, the Federal Court of Appeal clearly stated that the Board has complete discretion in deciding whether or not to hold hearings. In addition, section 10 of the Board's *Regulations* clearly provides that an application must include **“full particulars of the facts, of relevant dates and of grounds for the application.”** Applicants cannot rely on an absence of facts in order to obtain a summons for production of documents, and thereafter conduct a fishing expedition to find the facts they need to support their case. Either the applicants have facts that support their application or they do not. If they do not have these facts, there is no obligation for the Board to assist them in bolstering their case by directing the employer to provide them. It should also be pointed out that the Board has the discretion under section 16(o.1) of the *Code* to **“summarily refuse to hear, or dismiss, a matter for ... lack of evidence.”** In the matter under review, the original panel found there were insufficient facts to hear the matter, and it was totally within its discretion to decide the application based on the written submissions of the parties.

[13] It is also noteworthy that the summons requested concerns notes taken by the employer during collective bargaining. The greater policy issue is that the Board treats exchanges between the parties during collective bargaining as confidential and without prejudice to any position they may later take. Therefore, there is ample

n'a invoqué aucun fait dans sa demande de révocation, mais plutôt une preuve non divulguée qui proviendrait de témoins une fois l'information obtenue au moyen des assignations. Le syndicat fait observer que le Conseil n'est pas obligé de tenir une audience (voir *Nav Canada*, 5 avril 2000 (CCRI LD 213); confirmée dans *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228*, (2001) 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00)) et que l'employeur n'a aucun intérêt dans les répercussions de la justice naturelle sur les requérants.

IV – Analyse et décision

[11] Le banc de révision conclut que les faits et les problèmes soulevés par les requérants ne sont pas fondés. Dans sa décision, le banc initial détermine de façon succincte pourquoi la demande de révocation doit être rejetée. Les requérants peuvent être en désaccord avec ses conclusions, mais ce n'est pas un motif justifiant le réexamen de la décision.

[12] Dans *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228*, précité, la Cour d'appel fédérale indique clairement que le Conseil a l'entière discrétion de décider de tenir ou non une audience. En outre, l'article 10 du *Règlement* du Conseil prévoit clairement que toute demande doit comporter **« un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la demande »**. Un requérant ne peut invoquer l'absence de faits pour obtenir une assignation à produire des documents, et aller par la suite à la pêche pour trouver les faits dont il a besoin afin d'appuyer sa cause. Soit le requérant dispose de faits pour étayer sa demande, soit il n'en dispose pas. S'il ne dispose pas de ces faits, le Conseil n'est pas obligé de l'aider à appuyer sa cause en ordonnant à l'employeur de les fournir. Il convient aussi de souligner qu'en vertu de l'alinéa 16o.1) du *Code*, le Conseil peut **« de façon sommaire, refuser d'entendre ou rejeter toute affaire pour motif de manque de preuve »**. Dans la présente affaire, le banc initial a conclu que les faits étaient insuffisants pour entendre l'affaire et qu'il avait tout pouvoir de trancher l'affaire en se fondant sur les observations écrites des parties.

[13] En outre, il convient de souligner que l'assignation demandée concerne des notes prises par l'employeur pendant la négociation collective. La question stratégique la plus importante est que le Conseil traite les échanges entre les parties pendant la négociation collective comme confidentiels et sans préjudice quant

justification for the original panel having refused to issue the summons, as this was the substance of the applicants' case.

[14] Whether or not the union made reasonable efforts to conclude a collective agreement is purely a question of fact based on the circumstances of each case and not a question of law. It is up to the original panel considering the parties' submissions to decide whether or not the facts support the revocation of the union's certification. In the matter under review, the original panel decided that the facts presented in Mr. den Boer's pleadings did not support the revocation of the union's certification and that the union had made reasonable efforts as required by section 39(2) of the *Code*. It is not for the reconsideration panel to second guess the original panel's judgment and substitute its own.

[15] For these reasons, both applications for reconsideration are dismissed.

[16] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 3

Mackie Moving Systems Corporation, June 9, 2005 (CIRB LD 1257)

Nav Canada, April 5, 2000 (CIRB LD 213)

NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 10; 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(o.1), 16.1; 39(2); 50(a)

à toute position qu'elles peuvent adopter plus tard. Par conséquent, le banc initial était amplement justifié de refuser d'émettre l'assignation, car c'était là le fond de la preuve des requérants.

[14] Que le syndicat ait fait ou non des efforts raisonnables pour conclure une convention collective est purement une question de fait fondée sur les circonstances de chaque affaire et non une question de droit. Il incombe au banc initial qui examine les observations des parties de déterminer si les faits justifient la révocation de l'accréditation du syndicat. Dans la présente affaire, le banc initial a déterminé que les faits présentés dans la plaidoirie de M. den Boer ne justifiaient pas la révocation de l'accréditation du syndicat et que ce dernier avait fait les efforts raisonnables exigés par le paragraphe 39(2) du *Code*. Il n'incombe pas au banc de révision de remettre en question la décision du banc initial et d'y substituer son propre jugement.

[15] Pour ces motifs, les deux demandes de réexamen sont rejetées.

[16] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [1999] CCRI n° 3

Mackie Moving Systems Corporation, 9 juin 2005 (CCRI LD 1257)

Nav Canada, 5 avril 2000 (CCRI LD 213)

NAV Canada c. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16o.1), 16.1; 39(2); 50a)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 10; 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Global Television Network Inc.; Global Communications Limited; CanWest Interactive Company (2846551 Canada Inc.); CanWest Television Inc.; CanWest Global Communications Corp.; CanWest Broadcasting Ltd.; CHEK, owned and operated by Global Communications Limited; CHAN (BCTV), owned and operated by Global Communications Limited; CHBC, owned and operated by Global Communications Limited; CICT (Global Calgary), owned and operated by Global Communications Limited; CITV (Global Edmonton), owned and operated by Global Communications Limited; CISA (Global Lethbridge), owned and operated by Global Communications Limited; CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.; CKND Television, a Division of CanWest Television Inc.; CIII (Global Ontario), owned and operated by Global Communications Limited; CIHF (Global St. John), owned and operated by Global Communications Limited; CIHF (Global Halifax), owned and operated by Global Communications Limited,

applicants,

and

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
respondent.

Board Files: 24745-C
 24965-C

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,

applicant,

and

Global Television Network Inc.; Global Communications Limited; CanWest Interactive Company (2846551 Canada Inc.); CanWest Television Inc.; CanWest Global Communications Corp.; CanWest Broadcasting Ltd.; CHEK, owned and operated by Global Communications Limited; CHAN (BCTV), owned and operated by Global Communications Limited; CHBC, owned and operated by Global Communications Limited; CICT (Global Calgary), owned and operated by Global Communications Limited; CITV (Global Edmonton), owned and operated by Global Communications Limited; CISA (Global

Motifs de décision

Global Television Network Inc.; Global Communications Limited; CanWest Interactive Company (2846551 Canada Inc.); CanWest Television Inc.; CanWest Global Communications Corp.; CanWest Broadcasting Ltd.; CHEK, station de base de Global Communications Limited; CHAN (BCTV), station de base de Global Communications Limited; CHBC, station de base de Global Communications Limited; CICT (Global Calgary), station de base de Global Communications Limited; CITV (Global Edmonton), station de base de Global Communications Limited; CISA (Global Lethbridge), station de base de Global Communications Limited; CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.; CKND Television, une division de CanWest Television Inc.; CIII (Global Ontario), station de base de Global Communications Limited; CIHF (Global St. John), station de base de Global Communications Limited; CIHF (Global Halifax), station de base de Global Communications Limited,

requérants,

et

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intimé.

Dossiers du Conseil : 24745-C
 24965-C

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,

requérant,

et

Global Television Network Inc.; Global Communications Limited; CanWest Interactive Company (2846551 Canada Inc.); CanWest Television Inc.; CanWest Global Communications Corp.; CanWest Broadcasting Ltd.; CHEK, station de base de Global Communications Limited; CHAN (BCTV), station de base de Global Communications Limited; CHBC, station de base de Global Communications Limited; CICT (Global Calgary), station de base de Global Communications Limited; CITV (Global Edmonton), station de base de Global Communications Limited; CISA (Global Lethbridge), station de base de Global

Lethbridge), owned and operated by Global Communications Limited; CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.; CKND Television, a Division of CanWest Television Inc.; CIII (Global Ontario), owned and operated by Global Communications Limited; CIHF (Global St. John), owned and operated by Global Communications Limited; CIHF (Global Halifax), owned and operated by Global Communications Limited, *respondents*.

Board File: 24975-C

CITED AS: Global Television Network Inc. et al.

Decision no. 351
March 17, 2006

Applications for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Reconsideration—Single employer—Review of bargaining units—Interpretation of section 18.1—Post-hearing evidence—Broadcasting—The Board is asked to reconsider a bottom-line decision in which the original panel granted a single employer declaration pursuant to section 35 and “handed off” the bargaining unit review issues to the parties pursuant to section 18.1(2) of the *Code*, and to reconsider the subsequent reasons for decision of the original panel—The employer challenges the original panel’s reference to post-hearing correspondence—When the Board decides to grant a section 35 declaration or when it is persuaded to undertake a review under section 18.1, it should provide the parties with some general indication of its reasons for doing so—The bottom-line decision did not afford the parties any realistic opportunity to discuss bargaining unit issues under section 18.1(2), and the manner in which the original panel applied section 18.1(2) constituted an error in law—With respect to the subsequent reasons for decision, the facts referred to by the original panel demonstrate a sufficient labour relations purpose to support a single employer declaration and a sufficient reason to decide that a bargaining unit review was necessary—There is no reason in law or principle to interfere with the original panel’s decision to grant a section 35 declaration and undertake that review—The reconsideration panel also determined that the post-hearing correspondence was not significant in relation to the question of whether a section 35(1) declaration should have been granted, but may have been influential in terms of how the

Communications Limited; CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.; CKND Television, une division de CanWest Television Inc.; CIII (Global Ontario), station de base de Global Communications Limited; CIHF (Global St. John), station de base de Global Communications Limited; CIHF (Global Halifax), station de base de Global Communications Limited, *intimés*.

Dossier du Conseil : 24975-C

CITÉ : Global Television Network Inc. et autres

Décision n° 351
le 17 mars 2006

Demandes de réexamen présentées en vertu de l’article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Réexamen – Employeur unique – Révision des unités de négociation – Interprétation de l’article 18.1 – Éléments de preuve postérieurs à l’audience – Radiodiffusion – Le Conseil est appelé à réexaminer une décision sommaire dans laquelle le banc initial a prononcé une déclaration d’employeur unique en vertu de l’article 35 et renvoyé les questions relatives à la révision des unités de négociation aux parties en application du paragraphe 18.1(2), et à réexaminer les motifs de décision rendus ultérieurement par le banc initial – L’employeur conteste le fait que le banc initial a fait mention de la correspondance postérieure à l’audience – Lorsque le Conseil décide de faire une déclaration conformément à l’article 35 ou lorsqu’il est convaincu de procéder à une révision en vertu de l’article 18.1, il devrait fournir aux parties les principaux motifs qui l’incitent à le faire – La décision sommaire n’a pas laissé aux parties d’occasion réaliste de discuter des questions relatives aux unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(2), et le banc initial a commis une erreur de droit en appliquant le paragraphe 18.1(2) comme il l’a fait en l’espèce – En ce qui concerne les motifs de décision rendus ultérieurement, les faits dont le banc initial a fait mention établissent que l’objectif lié aux relations du travail suffit pour appuyer le prononcé d’une déclaration d’employeur unique et constituent un motif suffisant pour décider que la révision d’unités de négociation était nécessaire – Il n’existe pas de motif de droit ou de principe justifiant la modification de la décision du banc initial de prononcer une déclaration

bargaining units might be reconfigured—The decision to issue a single employer declaration is upheld; however, the original panel's conclusion about the bargaining unit structure was nullified since the original panel should have awaited the section 18.1(2) consultation process—The parties are given 90 days to reach an agreement on any suitable bargaining unit configuration.

A reconsideration panel composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, Ms. Louise Fecteau and Mr. Andrew L. Sims, Vice-Chairpersons, met to consider the above applications filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. The reconsideration panel has reviewed the parties' submissions and considers them sufficient to deal with the application without holding an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. E.W. Olson and Mr. Keith D. LaBossière, for Global Television Network Inc.;
Ms. Shona A. Moore and Mr. Daniel J. Rogers, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

These reasons for decision were written by Mr. Andrew L. Sims, Vice-Chairperson.

I—Nature of the Applications

[1] These reasons deal with three applications to reconsider earlier decisions of another panel of the Board. For the reasons given below, we find part of those decisions must be reconsidered. While we uphold the decision to issue a single employer declaration, and as a result to undertake a review of the union's bargaining units, we set aside that portion of the decision that proceeded to undertake that bargaining

fondée sur l'article 35 et d'entreprendre cette révision – Le banc de révision en est aussi venu à la conclusion que la correspondance postérieure à l'audience n'était pas significative eu égard à la question voulant qu'une déclaration fondée sur le paragraphe 35(1) aurait dû être prononcée, mais qu'une certaine influence a été exercée sur ce que devraient être les modifications éventuellement apportées aux unités de négociation – La décision de prononcer une déclaration d'employeur unique est confirmée; cependant, le banc de révision a annulé la conclusion tirée par le banc initial au sujet de la structure des unités, car le banc initial aurait dû attendre le processus de consultation prévu par le paragraphe 18.1(2) – Les parties disposent de 90 jours pour s'entendre sur quelque structure des unités de négociation que ce soit.

Un banc de révision composé de M. Warren R. Edmondson, Président, et de M^{es} Louise Fecteau et Andrew L. Sims, Vice-présidents, s'est réuni pour examiner les demandes mentionnées ci-dessus, présentées en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*).

L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties, le banc de révision est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M^{es} E.W. Olson et Keith D. LaBossière, pour Global Television Network Inc.;
M^{es} Shona A. Moore et Daniel J. Rogers, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Andrew L. Sims, Vice-président.

I – Nature des demandes

[1] Les présents motifs portent sur trois demandes de réexamen de décisions antérieures rendues par un autre banc du Conseil. Pour les motifs énoncés ci-après, nous sommes d'avis que ces décisions doivent être partiellement réexaminées. Bien que nous maintenions la décision de prononcer une déclaration d'employeur unique, et donc de procéder à une révision des unités de négociation du syndicat, nous annulons le volet de la

unit review before the parties had been given a meaningful opportunity to negotiate the matter in accordance with section 18.1(2) of the *Code*.

II—Background

[2] A variety of corporations generally referred to as CanWest and described more fully below (the employers) own and operate 16 TV stations across Canada under the banner of the “Global network.” The Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (the union) holds 11 bargaining unit certificates covering 12 of those stations. On April 26, 2001, the union applied to the Board and asked it to order:

... that the respondents are a single employer and a single federal work, undertaking or business pursuant to the provisions of section 35 of the *Canada Labour Code*,

... that the Board allow the parties to commence the process under Article 18.1 of the *Canada Labour Code* with the objective of coming to an agreement regarding the determination of bargaining unit structure.

... that the Board retain its jurisdiction, pursuant to section 20 of the *Code*, to review the structure of the bargaining units in the event that the parties are unable to come to an agreement. ...

[3] Board hearings began in Vancouver on April 8, 2002, and concluded in Toronto on May 23, 2003. Written arguments were placed before the Board. The original panel’s decision, which is the subject of these three reconsideration applications, was issued first as a brief “bottom-line” letter decision on December 3, 2004, and then as a full decision with reasons on March 4, 2005 (*Global Television Network Inc. et al.*, [2005] CIRB no. 313 (hereinafter the March 4, 2005, reasons for decision)) (together referred to as the “decision”).

[4] In 2004, during the period between the conclusion of the Board’s hearing and the release of the Board’s decision, the union filed two section 19.1 interim order applications. Each application generated correspondence from the parties. The manner in which the Board handled those two applications and the

décision qui autorisait la révision des unités de négociation avant que les parties aient obtenu une occasion réelle de négocier la question en vertu du paragraphe 18.1(2) du *Code*.

II – Contexte

[2] Diverses entreprises généralement désignées sous le nom de CanWest et décrites de manière plus exhaustive ci-après (les employeurs) sont propriétaires de 16 stations de télévision dans tout le Canada et les exploitent sous la bannière du « réseau Global ». Le Syndicat canadien des communications, de l’énergie et du papier (le syndicat) est titulaire de 11 certificats d’accréditation d’unités de négociation visant 12 de ces stations. Le 26 avril 2001, le syndicat a demandé au Conseil d’ordonner :

... que les intimées constituent un employeur unique et exploitent une entreprise fédérale unique au sens de l’article 35 du *Code canadien du travail*.

... que le Conseil permette aux parties d’entreprendre le processus prévu à l’article 18.1 du *Code canadien du travail* dans le but d’en arriver à une entente sur la détermination de la structure des unités de négociation.

... que le Conseil se réserve le droit, conformément à l’article 20 du *Code*, de réviser la structure des unités de négociation si les parties sont incapables d’en arriver à une entente...

(traduction)

[3] Les audiences du Conseil ont commencé à Vancouver le 8 avril 2002 et se sont terminées à Toronto le 23 mai 2003. Des observations écrites ont été présentées au Conseil. La décision du banc initial, qui fait l’objet des trois demandes de réexamen, a d’abord été rendue sous forme d’une décision-lettre sommaire en date du 3 décembre 2004, puis sous la forme d’une décision exhaustive comportant des motifs en date du 4 mars 2005 (*Global Television Network Inc. et autres*, [2005] CCRI n° 313 (il s’agit ci-après des motifs de décision du 4 mars 2005)) (globalement désignées en tant que la « décision »).

[4] En 2004, au cours de la période qui s’est écoulée entre la conclusion de l’audience du Conseil et le prononcé de sa décision, le syndicat a présenté deux demandes d’ordonnance provisoire en vertu de l’article 19.1. Chaque demande a donné lieu à de la correspondance des parties. L’employeur

related correspondence (referred to as the “post-hearing correspondence”) is challenged by the employer.

[5] The union filed its first interim order application with the Board on February 27, 2004. That application set out certain allegations of fact for two expressed reasons; to support the union’s section 19.1 request for a cease and desist order and to “update the evidentiary record before the Board” in regard to the union’s original application.

[6] The employer replied on March 2, 2004, setting out a different view of the alleged new facts, although not denying that some of the alleged events had occurred. The employer opposed the request to have the Board accept the union’s alleged new facts, given that the hearings had already concluded. In a subsequent exchange of letters, the union linked the alleged new developments to the final argument it had already presented, and the employer again resisted what it saw as an inappropriate effort to reopen and reargue the case.

[7] On September 17, 2004, the union once again wrote to the Board:

not only to plead with the Board to issue its decision in this matter but to reiterate the application for an Interim Cease and Desist Order both due to the circumstances raised in February of this year and more recent circumstances.

[8] That letter contained two new allegations of fact. The employer once again objected to the union’s attempts to introduce new “evidence” before the Board. It argued that the union was again trying to reopen and reargue the case, and that in any event, the alleged changes in circumstances had been mischaracterized and did not support the union’s position.

conteste la façon avec laquelle le Conseil a traité ces deux demandes et la correspondance connexe (désignée sous l’appellation « correspondance postérieure à l’audience »).

[5] Le syndicat a présenté sa première demande d’ordonnance provisoire au Conseil le 27 février 2004. Cette demande expose certaines allégations de faits pour deux motifs, soit pour appuyer la demande du syndicat en vertu de l’article 19.1 visant à obtenir une ordonnance de ne pas faire et pour « actualiser le dossier de preuve devant le Conseil » (traduction) en ce qui a trait à la demande initiale du syndicat.

[6] L’employeur a répondu le 2 mars 2004 en faisant valoir un point de vue différent des nouveaux faits allégués, tout en ne niant pas que certains des événements allégués soient survenus. L’employeur s’est opposé à la demande voulant que le Conseil accepte les nouveaux faits allégués par le syndicat, étant donné que les audiences avaient déjà pris fin. Dans un échange de lettres ultérieur, le syndicat reliait les prétendus nouveaux faits aux plaidoiries finales qu’il avait déjà présentées, et l’employeur s’est de nouveau opposé à ce qu’il considérait comme un effort inadéquat de rouvrir et de plaider à nouveau l’affaire.

[7] Le 17 septembre 2004, le syndicat a de nouveau écrit au Conseil :

non seulement pour plaider auprès du Conseil afin qu’il rende sa décision dans cette affaire, mais également pour présenter de nouveau la demande d’ordonnance provisoire de ne pas faire tant en raison des circonstances soulevées en février de cette année (2004) qu’en raison de circonstances plus récentes.

(traduction)

[8] Cette lettre renfermait deux nouvelles allégations de faits. L’employeur s’est encore une fois opposé aux tentatives faites par le syndicat de soumettre de nouvelles preuves au Conseil. Il a fait valoir que le syndicat tentait de rouvrir l’affaire et de faire valoir de nouveau son point de vue et que, quoi qu’il en soit, les prétendues modifications aux circonstances avaient été mal représentées et n’appuyaient pas la position du syndicat.

III—The Board's Decision being Reconsidered

A—The Bottom-Line Letter Decision of December 3, 2004

[9] On December 3, 2004, the original panel issued a bottom-line letter decision (bottom-line decision) advising the parties as follows:

The Board ... has determined that the evidence supports a conclusion that various Global television stations which were the subject of this application, operate as a common employer as contemplated by section 35 of the *Code*. It is the Board's intention to review the bargaining unit structures under at least section 35 and possibly other sections of the *Code*.

Section 18.1(2) requires that if the Board reviews the bargaining unit structure pursuant to section 35 or 45, it "must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review."

Accordingly, the Board requests to be advised of any agreement within thirty (30) days of the date of this letter, failing which a final decision which may include a review of the bargaining units will be issued.

(page 2)

[10] Rather than generate discussions between the parties as contemplated by section 18.1(2) of the *Code*, this bottom-line decision instead precipitated the first of the three reconsideration applications now before the Board (Board file no. 24745-C). On December 15, 2004, the employer asked the Board to reconsider this bottom-line decision using its powers under section 18, which provides:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[11] The employer submits that the panel: (a) failed to respect the principles of natural justice since the bottom-line decision was not supported by any reasons at the time it was released; (b) must have committed some error of law in deciding that a single employer declaration was appropriate, but without any accompanying reasons, that error cannot be identified; (c) was wrong to allow only 30 days to try to resolve the bargaining unit issue when the matter was complex and the parties lacked any explanation of the Board's reasoning; and (d) would err again if it handed down

III – Réexamen de la décision du Conseil

A – La décision-litre sommaire en date du 3 décembre 2004

[9] Le 3 décembre 2004, le banc initial a produit une décision-litre sommaire (décision sommaire) informant les parties de ce qui suit :

Le Conseil ... est d'avis que la preuve permet de conclure que les diverses stations de télévision de Global qui sont visées par la présente demande sont exploitées par un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. Le Conseil entend réviser la structure des unités de négociation tout au moins en vertu de l'article 35 et peut-être en vertu d'autres articles du *Code*.

Le paragraphe 18.1(2) exige que si le Conseil se penche sur la structure des unités de négociation en vertu des articles 35 ou 45, « il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision ».

Par conséquent, le Conseil exige d'être informé de toute entente dans les trente (30) jours suivant la date de la présente lettre, à défaut de quoi une décision définitive pouvant inclure une révision des unités de négociation sera rendue.

(page 2; traduction)

[10] Plutôt que de déclencher des discussions entre les parties comme le prévoit le paragraphe 18.1(2) du *Code*, cette décision sommaire a plutôt précipité le dépôt de la première des trois demandes de réexamen actuellement soumises au Conseil (dossier du Conseil n° 24745-C). Le 15 décembre 2004, l'employeur a demandé au Conseil de réexaminer cette décision sommaire en se servant des pouvoirs qui lui sont confiés en vertu de l'article 18, qui prévoit ce qui suit :

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[11] L'employeur fait valoir que le banc : a) a omis de respecter les principes de justice naturelle, car la décision sommaire ne s'appuyait sur aucun motif lorsqu'elle a été rendue; b) a certes commis une erreur de droit en décidant qu'une déclaration d'employeur unique était appropriée, mais en l'absence de motifs accompagnant la décision, cette erreur ne peut pas être cernée; c) a commis une erreur en accordant seulement 30 jours pour tenter de régler la question de l'unité de négociation alors que la question était complexe et que les parties ne disposaient d'aucune explication quant au

reasons on the bargaining unit issue without giving the parties a further opportunity to be heard.

[12] The union submits that the employer's reconsideration application is premature. It argues that: (a) due process would be met once the reasons for decision, anticipated in the bottom-line decision, were ultimately released; (b) the evidence and arguments before the panel provided a sufficient foundation for a single employer declaration; (c) providing the parties a 30-day period for the section 18.1(2) discussions was adequate and constituted a reasonable exercise of the Board's discretion; and (d) the hearings that had taken place had already provided the parties with the right to be heard on the bargaining unit question.

[13] Following the release of the bottom-line decision, exchanges between the parties renewed the lingering controversy about what, if anything, should be done with the post-hearing correspondence. Furthermore, the bottom-line decision was not directly responsive to the union's applications for interim orders. It thus raised questions about: (1) what had happened, if anything, to those interim order applications? and (2) what use, if any, had the panel made of the allegations of fact contained in those section 19.1 applications in reaching the conclusion set out in the bottom-line decision?

B—The March 4, 2005, Reasons for Decision

[14] On March 4, 2005, the original panel issued its reasons for decision elaborating on the bottom-line result communicated on December 3, 2004. The panel granted the section 35 single employer declaration and determined that there would be regional bargaining units at the single employer. The panel made this determination on the basis that an opportunity had already been given to the parties to resolve the bargaining unit issues under section 18.1(2) and that, since no agreement had been forthcoming, it was open to the panel to issue a final ruling regarding the bargaining unit configuration.

[15] On March 29, 2005, each party applied separately under section 18 to have the Board reconsider the March 4, 2005, reasons for decision. These are the

raisonnement du Conseil; et d) commettrait une autre erreur s'il formulait des motifs sur la question des unités de négociation sans donner aux parties une autre occasion de se faire entendre.

[12] Le syndicat fait valoir que la demande de réexamen présentée par l'employeur est prématurée. Il soutient que : a) l'application régulière de la loi serait respectée une fois que les motifs de décision prévus dans la décision sommaire auront été finalement rendus; b) la preuve et les arguments soumis au banc constituent un fondement suffisant pour une déclaration d'employeur unique; c) il était adéquat de donner aux parties une période de 30 jours pour la tenue de discussions en vertu du paragraphe 18.1(2) et cela constitue un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire du Conseil; et d) les audiences tenues avaient déjà conféré aux parties le droit de se faire entendre sur la question des unités de négociation.

[13] Après le prononcé de la décision sommaire, des échanges entre les parties ont relancé la controverse persistante sur ce qui devrait être fait, le cas échéant, avec la correspondance postérieure à l'audience. De plus, la décision sommaire ne constituait pas une réponse directe aux demandes d'ordonnances provisoires présentées par le syndicat. Les interrogations suivantes ont alors découlé de la décision : (1) qu'est-il arrivé à ces demandes d'ordonnances provisoires, s'il s'est produit quelque chose?, et (2) quel usage le banc a-t-il fait des allégations de faits contenues dans ces demandes présentées en vertu de l'article 19.1 pour tirer la conclusion énoncée dans la décision sommaire?

B – Les motifs de décision du 4 mars 2005

[14] Le 4 mars 2005, le banc initial a fourni ses motifs de décision expliquant la décision sommaire rendue le 3 décembre 2004. Le banc a prononcé la déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 et a statué qu'il y aurait des unités de négociation régionales chez l'employeur unique. Le banc a rendu cette décision en soutenant que les parties avaient déjà eu l'occasion de régler les questions relatives aux unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(2) et que, comme aucune entente n'était à prévoir, le banc avait le loisir de rendre une décision définitive au sujet de la structure des unités de négociation.

[15] Le 29 mars 2005, chacune des parties a présenté séparément au Conseil, en vertu de l'article 18, une demande de réexamen des motifs de décision du 4 mars

other two reconsideration applications before this reconsideration panel. The employer's reconsideration application alleged, in summary, that the Board: (a) erred in finding that there was a labour relations purpose for making the section 35 declaration; (b) failed to respect the mandatory nature of section 18.1(2); and (c) breached the rules of natural justice by acting on the arguments and evidence submitted after the close of the Board's hearings in May 2003 (Board file no. 24965-C).

[16] The union, in its reconsideration application to vary the original panel's March 4, 2005, reasons for decision (Board file no. 24975-C), asked the Board to:

(a) grant a declaration that:

"CanWest Global Communications Corp., Global Television Network Inc., Global Communications Limited, CanWest Broadcasting Ltd., Can West Television Inc., and various television stations, namely CICT, CIII, CHAN (BCTV), CHEK, CKND, CHBC, CISA, CIHF, CITV, and CFSK are a single employer and a single federal work, undertaking or business for all purposes of the *Code*."

(b) grant a single bargaining unit for all the common employer's operations covered by CEP certificates in force immediately prior to the order.

(c) grant the interim orders previously sought in February and September 2004;

(d) accept, if necessary, the evidence and argument submitted in February and September 2004 as new evidence, as well as other new evidence that has arisen since the conclusion of the Board's hearing.

[17] The union also alleged a breach of natural justice: (a) because it was denied certain production orders in the course of the hearings; and (b) because its February and September 2004 applications for interim orders were denied without a hearing and without any adequate reasons.

IV—Analysis

A—Sections 18.1 and 35 of the *Code*

[18] The applications before the original panel were filed pursuant to sections 18.1 and 35 of the *Code*. Section 18.1 allows the Board to review bargaining unit structures that are no longer appropriate for collective bargaining. Section 35 allows for single employer declarations. Both these sections were affected by a

2005. Il s'agit des deux autres demandes de réexamen soumises au présent banc de révision. La demande de réexamen faite par l'employeur faisait valoir, en résumé, que le Conseil : a) a commis une erreur en concluant que la déclaration en vertu de l'article 35 était fondée sur les relations du travail; b) a omis de respecter la nature obligatoire du paragraphe 18.1(2); et c) a enfreint les règles de justice naturelle en donnant suite à la preuve et aux arguments présentés après la fin des audiences du Conseil en mai 2003 (dossier du Conseil n° 24965-C).

[16] Dans sa demande de réexamen visant à faire modifier les motifs de décision du 4 mars 2005 du banc initial (dossier du Conseil n° 24975-C), le syndicat a demandé au Conseil :

a) de faire une déclaration selon laquelle :

« CanWest Global Communications Corp., Global Television Network Inc., Global Communications Limited, CanWest Broadcasting Ltd., Can West Television Inc., et différentes stations de télévision, à savoir CICT, CIII, CHAN (BCTV), CHEK, CKND, CHBC, CISA, CIHF, CITV et CFSK sont un employeur unique et une entreprise fédérale aux fins du *Code*. »

b) d'accréditer le syndicat à titre de représentant d'une seule unité de négociation pour toutes les activités de l'employeur commun visées par les certificats du SCEP en vigueur juste avant l'ordonnance;

c) d'accorder les ordonnances provisoires déjà demandées en février et en septembre 2004;

d) d'accepter, si nécessaire, la preuve et les arguments présentés en février et en septembre 2004 comme de nouvelles preuves, ainsi que d'autres éléments de preuve nouveaux qui sont survenus depuis la conclusion de l'audience du Conseil.

[17] Le syndicat a également fait valoir qu'il y a eu violation de la justice naturelle : a) parce qu'il s'est fait refuser des ordonnances de production au cours de l'audience; et b) parce que ses demandes d'ordonnance provisoire de février et de septembre 2004 ont été rejetées sans audience et sans motifs suffisants.

IV – Analyse

A – Les articles 18.1 et 35 du *Code*

[18] Les demandes dont était saisi le banc initial ont été présentées en vertu des articles 18.1 et 35 du *Code*. L'article 18.1 permet au Conseil de réviser la structure des unités de négociation qui ne sont plus habiles à négocier collectivement. L'article 35 autorise les

change introduced to the *Code* in the 1999 amendments. They presently provide:

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses

déclarations d'employeur unique. Un changement apporté au *Code* dans le cadre des modifications de 1999 s'est répercuté sur ces deux dispositions. Elles prévoient actuellement ce qui suit :

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation :

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la

operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[19] Section 18.1(1) provides a statutory power for the type of freestanding bargaining unit review the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), had previously conducted under its general reconsideration power. Sections 18.1(2) to (4) provide new mechanisms that apply not just to section 18.1 applications, but also to single employer (section 35) and successor rights (section 45) applications. These mechanisms reflect the view that employers and trade unions are often best able themselves to sort out changes that need to be made to their bargaining unit structures once the Board has decided whichever issue precipitates the need for change.

[20] Section 35 is divided into two parts. The first relates to the circumstances when a single employer declaration can be granted. The second deals with the consequential issues that can arise if, and when, such a declaration is granted; that is, do the affected employees appropriately fall in one, or more than one, bargaining unit? A variety of circumstances can trigger the operation of section 35. The Task Force on Part I of the *Canada Labour Code* in its report *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995), noted the following:

... Single or common employer provisions are not only designed to protect against union avoidance schemes. They are also useful where, for tax ownership or risk management reasons, businesses choose to operate associated undertakings together under common control.

(page 71)

direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[19] Le paragraphe 18.1(1) confère un pouvoir accordé par une loi qui s'applique au genre de révision d'une unité de négociation isolée déjà effectuée par le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), en vertu de son pouvoir général de réexamen. Les paragraphes 18.1(2) à 18.1(4) comportent de nouveaux mécanismes qui s'appliquent non seulement aux demandes présentées en vertu de l'article 18.1, mais également aux demandes portant sur le statut d'employeur unique (article 35) et sur les droits du successeur (article 45). Ces mécanismes sont l'expression du point de vue selon lequel les employeurs et les syndicats sont souvent les mieux placés pour déterminer eux-mêmes les modifications qui doivent être apportées à la structure de leurs unités de négociation une fois que le Conseil a établi pour quelle raison il y a un besoin d'effectuer une modification.

[20] L'article 35 est divisé en deux parties. La première a trait aux circonstances dans lesquelles une déclaration d'employeur unique peut être prononcée. La deuxième porte sur les questions corrélatives qui peuvent être soulevées si et quand une déclaration est prononcée; en d'autres termes, les employés visés se rangent-ils à juste titre dans une ou dans plus d'une unité de négociation? Différentes circonstances peuvent déclencher l'application de l'article 35. Le Comité d'étude sur la partie I du *Code canadien du travail*, dans son rapport intitulé *Vers l'équilibre : Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, 1995, a fait observer ce qui suit :

... Les dispositions relatives aux employeurs uniques ou communs n'ont pas seulement pour but de protéger les syndicats contre les stratégies patronales visant à les éliminer. Elles sont utiles aussi lorsque, pour des raisons fiscales ou corporatives ou pour des raisons liées à la gestion des risques, des employeurs choisissent d'exploiter ensemble des entreprises associées dont ils assument en commun le contrôle ou la direction.

(page 79)

[20a] Any discussion of the purpose of s. 35 has to reflect this diversity of application. The section is broad enough to cover the challenges of the complex corporate relationships in this case which have arisen from changes in ownership, integration, technological change and convergence in the broadcasting industry.

[21] As the same report noted in the next paragraph:

In some cases, when a single employer declaration is made, there are labour relations consequences that need to be dealt with, such as the integration of two workforces or choosing which collective agreement applies and for how long. These are the same issues we have already discussed for bargaining unit reviews and will be discussed again later with respect to sections 44 to 47

RECOMMENDATION:

On applications under Section 35, the Board should have the power to make any consequential orders necessary to re-establish effective collective bargaining and contract administration for the bargaining units of the single employer once declared.

(page 71)

[22] It is this recommendation that resulted in the introduction of section 18.1 of the *Code* and the legislative link between sections 18.1 and 35. Once the Board has decided to review the structure of the bargaining unit, either because it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining (section 18.1(1)), or because it feels that a single employer declaration is appropriate (section 35), or because a sale or change of activity referred to in section 44 has occurred (section 45), the parties are then to be afforded an opportunity under section 18.1(2) to:

18.1(2) ... come to an agreement ... with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the reviews; ...

[23] In each case, where the Board finds the initial reason for looking at the bargaining unit configuration is met, the process to be followed is the same. Section 18.1(2) is mandatory, no matter whether the source of the Board's action is section 18.1(1), section 35 or section 45. The present case raises the important question as to when, and with what direction or guidance, if any, should the Board be "handing off" the bargaining unit issues to the parties pursuant to section 18.1(2).

[20a] Tout exposé sur l'objet de l'article 35 doit tenir compte de cette diversité d'application. La disposition est suffisamment générale pour viser l'ensemble des enjeux des liens juridiques complexes qui, en l'espèce, ont découlé des changements apportés à la propriété et à l'intégration, des changements technologiques et de la convergence dans l'industrie de la radiodiffusion.

[21] Comme l'indiquait ce même rapport au paragraphe suivant :

Dans certains cas, la déclaration d'employeur unique a des répercussions sur les relations de travail dont il faut tenir compte, telle que l'intégration du personnel de deux entreprises, le choix de la convention collective applicable et sa durée. Il s'agit là de questions dont nous avons déjà discuté à propos de la révision des unités de négociation et que nous aborderons à nouveau dans le cadre des articles 44 à 47.

RECOMMANDATION :

Que, en ce qui concerne les demandes visées à l'article 35, le Conseil soit habilité à rendre les ordonnances corrélatives nécessaires pour rétablir des négociations collectives efficaces et pour permettre l'application de la convention relativement aux unités de négociation touchées par une déclaration d'employeur unique.

(page 79)

[22] C'est cette recommandation qui a entraîné l'ajout de l'article 18.1 du *Code* et le lien législatif entre les articles 18.1 et 35. Une fois que le Conseil a décidé de revoir la structure des unités de négociation, parce qu'il est convaincu qu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement (paragraphe 18.1(1)), parce qu'il estime qu'il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique (article 35) ou parce qu'est survenue une vente ou une modification d'activités telle que mentionnée à l'article 44 (article 45), les parties ont alors l'occasion en vertu du paragraphe 18.1(2) de :

18.1(2) ... s'entendre ... sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision

[23] Dans chaque cas, si le Conseil conclut qu'il est satisfait au premier critère d'examen de la structure des unités de négociation, le processus à suivre est le même. Le paragraphe 18.1(2) est d'application obligatoire, peu importe que le geste du Conseil soit fondé sur le paragraphe 18.1(1), l'article 35 ou l'article 45. La présente affaire amène le Conseil à se demander à quel moment et en vertu de quelles instructions et lignes directrices, s'il y a lieu, devrait-il renvoyer les questions des unités de négociation aux parties en application du paragraphe 18.1(2).

[24] The section 18.1(2) mechanism provides a balance between Board responsibility to ensure that the bargaining units it supervises are appropriate for collective bargaining and the parties' own control of their collective bargaining. Section 18.1(2) demonstrates that the parties' own insights are important, and that respect is to be paid to arrangements upon which they can agree. However, sections 18.1(3) and (4) make it clear that the Board maintains its statutory responsibility to ensure that units, even if agreed upon, meet the statutory requirement of appropriateness and serve the purposes inherent in the *Code*. The Board also maintains the statutory powers set out explicitly in section 18.1(4) to give such consequential orders as are necessary to get collective bargaining, under any new bargaining unit structure, off to a good start.

[25] There is seldom just one bargaining unit that is appropriate for collective bargaining. Different configurations may each have advantages and disadvantages. History or local practice may favour exclusions, yet a bargaining unit without those exclusions could nonetheless meet the appropriateness test. Separate ownership usually results in separate bargaining units, just because a certificate is for the employees of an employer. Once a section 35 declaration is granted, the consolidation of units previously separated for reasons of ownership, rather than appropriateness, becomes possible, although not mandatory.

[26] In our view, when the Board decides to grant a section 35 declaration or when it is persuaded to undertake a review under section 18.1, it should provide the parties with some general indication of its reasons for doing so. It is only once the parties have an appreciation of those labour relations factors that led the Board to act that they can engage in any meaningful dialogue regarding bargaining unit reconfiguration questions. The balance between the Board's obligations and the parties' flexibility and responsibility must be respected.

[27] Because the Board maintains the overall authority to ensure the appropriateness of any bargaining unit

[24] Le mécanisme prévu au paragraphe 18.1(2) établit un équilibre entre la responsabilité du Conseil de veiller à ce que les unités de négociation qu'il supervise soient habiles à négocier collectivement et le contrôle qu'exercent les parties sur leurs propres négociations collectives. Le paragraphe 18.1(2) fait voir que la perception des parties elles-mêmes revêt de l'importance et qu'il faut respecter les ententes dont elles ont convenu. Cependant, les paragraphes 18.1(3) et 18.1(4) établissent clairement que le Conseil conserve sa responsabilité prévue par la loi de veiller à ce que les unités répondent à l'exigence législative de l'habileté à négocier collectivement et atteignent les buts inhérents au *Code* même si ces unités ont fait l'objet d'une entente. Le Conseil soutient également que les pouvoirs énoncés explicitement au paragraphe 18.1(4) de rendre de telles ordonnances corrélatives sont nécessaires pour que la négociation collective soit entreprise du bon pied dans le cadre d'une nouvelle structure d'unités de négociation.

[25] Il est rare qu'il n'y ait qu'une seule unité de négociation qui soit habile à négocier collectivement. Chacune des différentes configurations peut présenter des avantages et des inconvénients. Il se peut que les antécédents ou les usages locaux favorisent les exclusions, mais une unité de négociation ne présentant pas de telles exclusions pourrait néanmoins satisfaire au critère de l'habileté à négocier collectivement. La propriété distincte entraîne habituellement des unités de négociation distinctes, uniquement parce qu'un certificat vise les employés d'un employeur. Une fois qu'une déclaration est prononcée conformément à l'article 35, le regroupement des unités déjà séparées pour des raisons de propriété, plutôt que l'habileté à négocier collectivement, devient possible, sans être obligatoire.

[26] Nous sommes d'avis que lorsque le Conseil décide de faire une déclaration conformément à l'article 35 ou lorsqu'il est convaincu de procéder à une révision en vertu de l'article 18.1, il devrait fournir aux parties les principaux motifs qui l'incitent à le faire. Ce n'est qu'une fois que les parties comprennent les facteurs liés aux relations du travail qui ont amené le Conseil à agir qu'elles peuvent prendre part à un dialogue significatif concernant les questions de restructuration des unités de négociation. L'équilibre entre les obligations du Conseil, d'une part, et la souplesse et la responsabilité des parties, d'autre part, doit être respecté.

[27] Comme le Conseil détient le pouvoir général de

reconfiguration, the parties must work within certain general parameters in order to have their negotiated bargaining unit structure accepted and implemented. Therefore, the Board's reasons for proceeding to the bargaining unit review stage will not only be of assistance but essential to the parties as they embark upon their negotiations.

B—Sufficiency of the December 3, 2004, Bottom-Line Decision

[28] The Board's bottom-line decision advised the parties that the Board had decided to grant a section 35 single employer declaration and that, as a result, it would be looking at the bargaining unit issues. Beyond that bare advice, it did not purport to give any reasons for the granting of the declaration or any guidance as to what the bargaining units it might sanction might look like. The Board's March 4, 2005, reasons for decision explain why it granted the section 35 declaration and provide its general thoughts as to bargaining unit configuration. However, none of that was revealed on December 3, 2004.

[29] The issue this reconsideration panel has to decide regarding the bottom-line decision is whether it succeeded in doing what it purported to do. That is, did it afford the parties the opportunity they were entitled to be afforded by section 18.1(2), a mandatory statutory requirement?

[30] In our view, the bottom-line decision did not afford the parties any realistic opportunity to discuss bargaining unit issues under section 18.1(2). Without some description of the Board's initial finding, the opportunity afforded the parties to seek consensus on consequential changes was fatally flawed. Without some understanding of the Board's thinking, the parties had no intelligent basis for entering into discussions, let alone concluding them within the allotted 30 days. Furthermore, the 30-day allotment itself, in these circumstances and given the length of hearings and the time it took the panel to rule on the issues, was also inadequate.

veiller à ce que les unités de négociation restructurées soient habiles à négocier collectivement, les parties doivent respecter certains paramètres généraux pour que le Conseil donne son aval à la structure négociée de leurs unités de négociation et pour qu'elle soit mise en place. Par conséquent, les motifs invoqués par le Conseil pour effectuer la révision des unités de négociation seront non seulement utiles, mais encore seront-ils essentiels aux parties lorsqu'elles entameront leurs négociations.

B – Le caractère suffisant de la décision sommaire rendue le 3 décembre 2004

[28] La décision sommaire rendue par le Conseil informait les parties que le Conseil avait décidé de prononcer une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 et que, par conséquent, il se pencherait sur les questions portant sur les unités de négociation. Outre cette simple information, le Conseil n'a pas tenté de donner de motifs justifiant une telle déclaration ni d'indices de ce à quoi pourraient ressembler les unités de négociation qui en seraient affectées. Les motifs de la décision rendue par le Conseil le 4 mars 2005 expliquent pourquoi il a décidé de prononcer la déclaration prévue par l'article 35 et énoncent les grandes lignes de son raisonnement sur la structure des unités de négociation. Cependant, aucun de ces éléments n'a été mentionné le 3 décembre 2004.

[29] Relativement à la décision sommaire, le présent banc de révision doit déterminer si celle-ci a atteint l'objectif qu'elle était censée atteindre. Autrement dit, a-t-elle donné aux parties l'occasion dont elles disposaient en vertu du paragraphe 18.1(2), qui constitue une exigence prévue par la loi?

[30] Selon nous, la décision sommaire n'a pas laissé aux parties d'occasion réaliste de discuter des questions relatives aux unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(2). En l'absence d'une description de la décision initiale du Conseil, la possibilité accordée aux parties de tenter de dégager un consensus sur les changements corrélatifs comportait de graves lacunes. Sans une certaine compréhension du raisonnement du Conseil, les parties ne disposaient d'aucun fondement sensé pour entamer des discussions, et encore moins pour les conclure dans les 30 jours qui leur ont été accordés. De plus, la période de 30 jours qui a été accordée était elle-même inadéquate dans les circonstances, compte tenu du nombre de journées d'audience et du temps dont le banc a nécessité pour statuer sur les questions.

[31] For all these reasons, the parties were effectively deprived of any meaningful opportunity to come to an agreement in the manner required by section 18.1(2). Accordingly, the manner in which section 18.1(2) was applied by the original panel in this case constituted an error in law. The effect of this ruling is to nullify those aspects of the March 4, 2005, reasons for decision that dealt with the bargaining unit issues about which the parties were entitled to consult. It does not, however, of itself, nullify the panel's section 35 single employer declaration and the related conclusion that there was a need to review the bargaining unit issues.

[32] This does not mean that the Board cannot hand off the section 18.1(2) bargaining process to the parties with a bottom-line decision, or that full reasons must always be given. A sufficiently revealing bottom-line decision that provides the parties with sufficient information about the Board's reasoning and meaningful guidance on the bargaining unit issues may well suffice.

C—The March 4, 2005, Reasons for Decision

[33] The March 4, 2005, reasons for decision set out the facts as found by the panel in three main sections: A—General Overview and History (paragraphs 3–11); B—Station by Station Review (paragraphs 12–113); and C—General Evidence of Union Representatives and Global Managers (paragraphs 114–141). The factual analysis is comprehensive and appears to be based on the facts presented at the hearings. It is only later in the reasons, at paragraph 184 and then at paragraphs 189 to 191, and perhaps paragraph 192, that the Board expressly addresses the additional points raised in the post-hearing correspondence.

[34] The next section of the decision is entitled "Analysis of the Facts and the Law." It is subdivided into two sections: "A—The Law—Section 18.1"; and "B—The Law—Section 35." This was obviously done because the union, while relying primarily on section 35 and what might broadly be called Global network's ownership and integration in support of its proposed national bargaining unit, also applied under section 18.1 of the *Code*. The employer's position was in part that, whatever the integration of the various corporate entities that owned each station, the existing station by

[31] Pour tous ces motifs, les parties étaient effectivement privées d'une occasion réelle de conclure une entente de la manière prescrite par le paragraphe 18.1(2). En conséquence, le banc initial a commis une erreur de droit en appliquant le paragraphe 18.1(2) comme il l'a fait en l'espèce. Cette décision a eu pour effet d'annuler les aspects des motifs de décision du 4 mars 2005 qui traitaient des questions relatives aux unités de négociation, au sujet desquelles les parties avaient le droit de se consulter. Cependant, elle n'annule pas en soi la déclaration d'employeur unique prononcée en vertu de l'article 35 par le banc et la conclusion connexe selon laquelle il était nécessaire de revoir les questions touchant les unités de négociation.

[32] Cela ne signifie pas que le Conseil ne peut pas renvoyer les questions portant sur le processus de négociation prévu au paragraphe 18.1(2) aux parties en rendant une décision sommaire, ou que des motifs détaillés doivent toujours être donnés. Une décision sommaire fournissant suffisamment d'information aux parties quant au raisonnement du Conseil et donnant des directives explicites sur les questions touchant les unités de négociation pourrait bien se révéler suffisante.

C – Les motifs de décision du 4 mars 2005

[33] Les motifs de décision du 4 mars 2005 énoncent les faits constatés par le banc en trois grandes parties : A – Aperçu général et historique (paragraphes 3 à 11); B – Examen station par station (paragraphes 12 à 113); et C – Preuve générale des représentants syndicaux et des directeurs de Global (paragraphes 114 à 141). L'analyse des faits est exhaustive et semble se fonder sur les faits présentés à l'audience. Ce n'est qu'ultérieurement dans ses motifs, au paragraphe 184, puis aux paragraphes 189 à 191, et peut-être au paragraphe 192, que le Conseil traite expressément d'éléments supplémentaires soulevés dans la correspondance postérieure à l'audience.

[34] La section suivante de la décision s'intitule « Analyse des faits et du droit ». Elle se subdivise en deux sections : « A – Le droit – article 18.1 »; et « B – Le droit – article 35 ». Cette subdivision se justifiait manifestement du fait que le syndicat, tout en invoquant surtout l'article 35 et ce que l'on pourrait appeler en termes généraux la propriété et l'intégration du réseau Global à l'appui de son projet d'unité de négociation nationale, a également présenté sa demande en vertu de l'article 18.1 du *Code*. L'employeur soutenait

station unit certificates were fine as they were. Therefore, it argued, no section 18.1(1) review could be justified and no labour relations purpose would be served by granting a section 35 declaration.

[35] The record discloses a lot of “cross-linking” of arguments, which the Board tried to separate out in its reasons. This was not made any easier by the statutory cross-linking of sections 35 and 18.1(2). To put the employer’s argument in its boldest terms it was saying that, if there are insufficient labour relations reasons under section 18.1(1) to undertake a bargaining unit review, then there could never be any sufficient labour relations purpose to issue a section 35 single employer declaration.

[36] The employer argued that section 35 requires more than a mechanical application of its provisions and that a declaration should only be issued when there is some valid labour relations purpose for doing so. It submitted that without some valid reason to change the bargaining units under section 35(2), there is no need for any declaration under section 35(1).

[37] In this panel’s view, the employer appears to reverse the two-step analysis that must be undertaken in cases such as this. The question regarding the existence of a valid labour relations purpose goes directly to the issue as to whether a single employer declaration should be issued. In other words, would some labour relations purpose be served by deciding that two or more employers should be treated as one for the purposes of the *Code*? The labour relations purpose question is not tied, of necessity, to the consequential issue as to whether the bargaining units should be reconfigured. Whether the bargaining units should be reconfigured is a separate question to be determined by the Board under section 35(2).

[38] The employer argued that a good deal of the evidence pointing to integration of the various station-based units related to events that occurred before CanWest’s purchase of the WIC stations and, therefore, was not a consequence of the changes in

notamment que peu importe l’intégration des différentes entités commerciales qui appartenait chacune des stations, les certificats portant sur les unités de chaque station convenaient tels qu’ils étaient. Il a en outre fait valoir qu’aucune révision en vertu du paragraphe 18.1(1) ne pouvait être justifiée et que le prononcé d’une déclaration demandée en vertu de l’article 35 ne servirait aucune fin liée aux relations du travail.

[35] Le dossier révèle que les arguments sont souvent enchevêtrés, ce que le Conseil a tenté de démêler dans ses motifs. Le lien législatif existant entre l’article 35 et le paragraphe 18.1(2) n’a pas facilité cette tâche. Pour formuler l’observation de l’employeur en ses termes les plus audacieux, c’est comme si celui-ci affirmait que s’il n’existait pas suffisamment de motifs liés aux relations du travail pour procéder à une révision d’une unité de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1), l’objectif lié aux relations du travail ne pourrait jamais être suffisant pour prononcer une déclaration d’employeur unique en vertu de l’article 35.

[36] L’employeur a fait valoir que l’article 35 requiert davantage qu’une application « mécanique » de ses dispositions et qu’une déclaration ne pourrait être prononcée que lorsqu’il existe un objectif valable sur le plan des relations du travail. Il a soutenu qu’en l’absence d’un motif valable de modifier les unités de négociation en vertu du paragraphe 35(2), la déclaration aux termes du paragraphe 35(1) n’est pas nécessaire.

[37] Le banc de révision estime que l’employeur semble inverser l’analyse en deux étapes qui doit être effectuée dans des cas comme celui-ci. La question qui a trait à l’existence d’un objectif valable sur le plan des relations du travail est au cœur de la question voulant qu’une déclaration d’employeur unique soit prononcée. Autrement dit, favoriserait-on l’atteinte d’un objectif lié aux relations du travail en statuant que deux employeurs ou plus devraient être traités comme un seul employeur aux fins du *Code*? La question de l’objectif lié aux relations du travail n’est pas nécessairement liée à la question corrélatrice qui consiste à déterminer si les unités de négociation doivent être restructurées. Il s’agit là d’une question distincte que le Conseil doit trancher en vertu du paragraphe 35(2).

[38] L’employeur a fait valoir qu’une bonne partie des éléments de preuve démontrant l’intégration des différentes unités établies en fonction des stations avaient trait à des événements survenus avant l’achat des stations de WIC par CanWest et que, par

ownership per se. On a careful reading of the Board's March 4, 2005, reasons for decision, it is clear that the original panel did not equate the labour relations purpose test under section 35(1) with the test for a bargaining unit review under section 18.1(1). It stated at paragraph 178:

[178] In order to consider any modifications to the existing bargaining units pursuant to section 35, the Board must be satisfied that there exists a desirable labour relations purpose. ... [and] accepted that "a rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration"...

(*Global Television Network Inc. et al.*, supra, page 75)

[39] The original panel went on to clarify the difference between the two tests as follows:

[180] Section 18.1 permits the Board's interference **only** after it has satisfied itself that the existing bargaining units are not longer appropriate for collective bargaining. The Board's power to interfere under this section is therefore limited, and even though the Board may see that an alternative bargaining unit structure might provide a more desirable labour relations climate, it cannot use section 18.1 alone to justify such actions if the statutory threshold has not been met.

[181] Other sections, such as section 35, have granted the Board wider latitude in its re-fashioning of existing bargaining units, as was noted in the excerpted citation from *Air Canada et al.*, supra. ...

(*Global Television Network Inc. et al.*, supra, page 75)

[40] In the March 4, 2005, reasons for decision, the original panel, at paragraph 177, referred to the following passages from *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170; and 80 CLRBR (2d) 133, which summarize the Board's interpretation of the present wording of section 35:

[44] The Board's current position with respect to the labour relations purpose underlining the granting of a single employer declaration is summarized in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010. The Board stated as follows:

"[35] The factors to be considered by the Board in deciding whether to exercise its discretion in this matter should reflect

conséquent, il ne s'agissait pas d'une conséquence des changements apportés à la propriété comme telle. La lecture attentive des motifs de décision du Conseil rendus le 4 mars 2005 révèle clairement que le banc initial n'a pas établi d'équivalence entre le critère de l'objectif lié aux relations du travail prévu au paragraphe 35(1) et le critère de la révision d'une unité de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1). Il est énoncé au paragraphe 178 :

[178] Avant de songer à modifier les unités de négociation existantes en vertu de l'article 35, le Conseil doit être convaincu qu'il existe un objectif souhaitable lié aux relations du travail justifiant une telle décision ... [et] a accepté que « la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35 »...

(*Global Television Network Inc. et autres*, précitée, page 75)

[39] Le banc initial a ensuite clarifié la différence entre les deux critères dans les termes suivants :

[180] L'article 18.1 permet au Conseil d'intervenir **uniquement** s'il est convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le pouvoir du Conseil d'intervenir dans le cadre de cette disposition est par conséquent limité, et bien que le Conseil puisse en arriver à la conclusion qu'une structure différente d'unités de négociation pourrait assurer un climat de travail plus désirable, il ne peut recourir à l'article 18.1 seul pour justifier de telles actions s'il n'a pas été satisfait au critère législatif.

[181] D'autres dispositions, comme l'article 35, laissent au Conseil une plus grande marge de manoeuvre aux fins de la restructuration des unités de négociation existantes, ainsi qu'il a été indiqué dans la citation tirée de l'affaire *Air Canada et autres*, précitée ...

(*Global Television Network Inc. et autres*, précitée, page 75)

[40] Dans ses motifs de décision du 4 mars 2005, le banc initial faisait référence, au paragraphe 177, aux passages suivants de l'affaire *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCR1 n° 170; et 80 CLRBR (2d) 133, qui résument l'interprétation faite par le Conseil du libellé actuel de l'article 35 :

[44] Le point de vue actuel du Conseil en ce qui concerne les raisons qui, du point de vue des relations du travail, justifient la déclaration d'employeur unique est résumé dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2000] CCR1 n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010, où le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants :

« [35] Les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour trancher la question de l'exercice de son pouvoir

the new statutory structure. The process required by the *Code* to follow the declaration of single employer under section 35 (or section 18.1(1) or a section 45 review of the structure of bargaining units) now specifies the consequences of such a declaration, thereby altering the effect and impact of the initial declaration. The statutory provisions allow a greater degree of control on the part of the affected parties subsequent to the initial declaration than had previously been the case. Notably as well, while employer or trade union may now apply, Parliament did not broaden the provisions respecting the responding party. The responding party, whether employer or trade union, must be given "the opportunity to make representations" before such a declaration is made.

[61] ... the factors the Board should consider in making a declaration such as that requested are now broader than is suggested. If bargaining rights are threatened, there is certainly a strong argument that the requested declaration should be made. However, as indicated, even before the recent amendments to section 35 to provide expressly for an application by an employer, the predecessor Board was of the view that section 35 was not restricted to circumstances where bargaining rights are threatened.

[62] Specifically, in *Prince Rupert Grain Ltd. et al.*, *supra*, the Board noted:

"However, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration should not be restricted solely to that of preventing an employer from using the corporate structure to erode or undermine existing bargaining rights. As indicated earlier, the promotion of harmonious and effective industrial relations is a sound labour relations reason for the Board to exercise its discretion thereunder (*The Canadian Press et al.*, *supra*).

In the present case, the applicant argued that a single employer declaration would promote "effective industrial relations" and "sound labour-management relations" in that it would preserve the industry-wide bargaining structure already in place. The Board has long acknowledged that the rationalization of bargaining structures is a valid labour relations reason for the Board to exercise its discretion under section 35 of the *Code* so long as bargaining rights are not denied or eroded..."

(pages 15-16 and 27-28; 63 and 73; and 143,077 and 143,081-143,082)"

[45] Further, in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, the Board observed as follows:

"[34] ... A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude that a broader basis for the exercise of its discretion is required.

discretionnaire en l'espèce devraient refléter la nouvelle structure législative. La procédure à appliquer aux termes du *Code* après la formulation d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 (ou le paragraphe 18.1(1) ou une révision de la structure de négociation aux termes de l'article 45) indique maintenant les conséquences d'une telle déclaration, et modifie de ce fait l'effet et l'incidence de la déclaration initiale. Si l'on compare la situation actuelle à la situation antérieure, les dispositions législatives accordent une plus grande marge de manoeuvre aux parties visées après que le Conseil a fait la déclaration initiale. Précisons également que, même si l'employeur et le syndicat peuvent désormais présenter une demande, les dispositions s'appliquant à la partie intimée n'ont pas été modifiées. La partie intimée, qu'il s'agisse de l'employeur ou du syndicat, doit avoir « la possibilité de présenter des arguments » avant qu'une déclaration soit faite.

[61] ... les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour faire une déclaration du genre de celle demandée en l'espèce sont désormais plus généraux que le prétend le syndicat. Si les droits de négociation sont menacés, cela constituera à coup sûr un argument solide en faveur de la déclaration demandée. Cependant, comme il est indiqué, avant même que l'article 35 ne soit récemment modifié pour accorder explicitement aux employeurs le droit de présenter une demande, l'ancien Conseil avait formulé l'opinion que l'article 35 n'avait pas pour seul objet de remédier aux situations où les droits de négociation sont menacés

[62] Plus particulièrement, dans *Prince Rupert Grain Ltd. et autre*, précitée, le Conseil a déclaré ce qui suit :

« Toutefois, les objectifs liés aux relations de travail qui justifient une déclaration fondée sur l'article 35 ne devraient pas se limiter au fait d'empêcher un employeur de se servir de la structure de l'entreprise pour porter atteinte ou faire échec aux droits de négociation existants. Comme nous l'avons dit plus haut, favoriser des relations de travail harmonieuses et efficaces est un motif lié aux relations de travail qui peut inciter le Conseil à exercer son pouvoir discrétionnaire (*Presse canadienne et autres*, précitée).

En l'espèce, la requérante soutient qu'une déclaration d'employeur unique favoriserait des « relations de travail efficaces » et des « relations patronales-syndicales harmonieuses » en ce sens qu'elle préserverait la structure de négociation sectorielle déjà en place. Le Conseil a reconnu il y a longtemps que la rationalisation des structures de négociation est une bonne raison liée aux relations de travail qui l'inciterait à exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35 du *Code* pourvu que cela ne donne pas lieu à un déni ou à l'érosion des droits de négociation... »

(pages 15-16 et 27-28; 63 et 73; et 143,077 et 143,081-143,082) »

[45] En outre, dans l'affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil a fait la remarque suivante :

« [34] ... Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit

The Board considers that rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration.

(pages 18; and 143,508)''

[46] Clearly, the Board's exercise of discretion need not be remedial alone.

[47] There are obviously circumstances, as acknowledged by the Board in *Air Canada (90)*, *supra*, (page 20), where a corporate integration does not automatically mean integration of bargaining units. Similarly, corporate restructuring does not necessarily mean that the bargaining units require restructuring *ipso facto*. Rather, each case must, on its merits, reflect the need for a rationalization of the bargaining units in order to promote the purposes of the *Code*, and/or to protect bargained or bargaining rights."

(pages 19-20; and 148-150; emphasis added)

[41] The need to "hand back" bargaining unit configuration issues to the parties for an attempt at agreement before the Board makes any orders it considers appropriate is one of the significant amendments made to the *Code* in 1999.

[42] As noted earlier in relation to the bottom-line decision, there are legitimate questions, on a section 35 application, regarding exactly when the panel should hand the **determination of the bargaining unit** issues back to the parties and with what comments or guidelines. Section 35 is divided into two subsections: the first deals with the **control and direction of associated businesses** question and the second deals with the **determination of the bargaining units issue**. However, the dividing line is not quite so clear cut when one considers the discretionary aspect of section 35 related to the **labour relations purpose** for issuing a declaration. That question is mostly, but not entirely, linked to the question of the impact or utility the declaration would have for labour relations in the bargaining unit or bargaining units in question.

[43] The section 18.1(2) requirement that the parties be given an opportunity to come to an agreement is triggered when the Board makes the section 35(1) single employer declaration. As indicated above, when

élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35...

(pages 18; et 143,508) »

[46] Manifestement, l'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire ne doit pas viser uniquement à corriger une situation.

[47] Il y a évidemment des circonstances, ainsi que le Conseil l'a reconnu dans l'affaire *Air Canada (90)*, précitée (page 20), où l'intégration des sociétés ne suppose pas nécessairement l'intégration des unités de négociation. De même, la restructuration de sociétés ne signifie pas nécessairement que les unités de négociation doivent elles aussi être restructurées par le fait même. Chaque cas doit plutôt refléter en lui-même le besoin d'une rationalisation des unités de négociation pour favoriser les objectifs du *Code* et pour protéger les droits négociés ou les droits de négociier. »

(pages 19-20; et 148-150; c'est nous qui soulignons)

[41] La nécessité de « renvoyer » les questions de restructuration des unités de négociation aux parties pour tenter de conclure une entente avant que le Conseil ne rende une ordonnance qu'il juge adéquate constitue l'une des modifications importantes ayant été apportée au *Code* en 1999.

[42] Comme il a été mentionné précédemment en ce qui a trait à la décision sommaire, il se pose des questions légitimes, relativement à une demande fondée sur l'article 35, sur le moment exact où le banc devrait renvoyer les questions de la **détermination de l'unité de négociation** aux parties et en vertu de quelles instructions et lignes directrices. L'article 35 est subdivisé en deux parties : la première traite **du contrôle ou de la direction d'entreprises associées** et la deuxième, **de la question de la détermination des unités de négociation**. Cependant, la démarcation n'est pas vraiment claire, compte tenu de l'aspect discrétionnaire de l'article 35 qui touche **l'objectif lié aux relations du travail** applicable à la formulation d'une déclaration. Cette question est essentiellement mais non complètement liée à la question de l'impact ou de l'utilité qu'aurait la déclaration aux fins des relations du travail dans l'unité ou les unités de négociation en question.

[43] Lorsque le Conseil fait la déclaration d'employeur unique fondée sur le paragraphe 35(1), il déclenche l'application de l'exigence formulée dans le

issuing the declaration the Board should tell the parties, in general terms, what it sees the bargaining unit issues to be.

[44] Based on this analysis of the statutory provisions and the grounds advanced for reconsideration, the following questions must be answered:

(a) Did the panel have sufficient grounds to decide that it could grant a section 35(1) declaration and that there was a labour relations purpose in so doing?

(b) In reaching its conclusion, did the panel rely inappropriately on the post-hearing correspondence?

1—Justification for a Section 35 Declaration

[45] The original panel's views on section 35(1) are quite clear from its March 4, 2005, reasons for decision. Referring to the five components set out in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699), it said, at paragraph 153:

[153] ... it was apparent to the Board quite early in the hearing that most, if not all, of these components were readily evident in the facts underlying this application. As the parties had been advised *ad nauseam* by the Board throughout the course of the proceedings, the specific outcome of the decision would likely rest on the existence of an overriding labour relations purpose that would drive any changes to the existing bargaining unit structures.

(*Global Television Network Inc. et al.*, *supra*, page 62; emphasis added)

and, in conclusion at paragraph 175:

[175] Accordingly, the Board finds that the evidence supports a conclusion that the various Global television stations which were the subject of this application, operate as a common employer as contemplated by section 35 of the Code. There was no dispute that these stations constituted two or more employers that were operating enterprises under federal jurisdiction. These employers are determined to be "associated or related" and operated under "common control or direction" for all of the reasons articulated above. However, that only deals with the analytical component underpinning and leading up to a subsequent declaration and the Board does not make a common employer declaration under section 35 unless it is convinced there is a sound and compelling labour relation

paragraphe 18.1(2) selon laquelle les parties doivent avoir obtenu une occasion de conclure une entente. Comme nous l'avons mentionné précédemment, le Conseil devrait, lorsqu'il prononce la déclaration, dire aux parties, en termes généraux, quelles devraient être, selon lui, les questions liées aux unités de négociation.

[44] D'après cette analyse des dispositions législatives et les motifs de réexamen invoqués, il faut répondre aux questions suivantes :

a) Le banc initial avait-il suffisamment de motifs pour statuer qu'il pouvait prononcer une déclaration fondée sur le paragraphe 35(1) et qu'il existait un objectif lié aux relations du travail pour ce faire?

b) En arrivant à une telle conclusion, le banc a-t-il invoqué à tort la correspondance postérieure à l'audience?

1 – Justification d'une déclaration fondée sur l'article 35

[45] Le point de vue du banc initial relativement au paragraphe 35(1) est passablement clair à la lecture des motifs de décision du 4 mars 2005. Se reportant aux cinq éléments énoncés dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699), il a affirmé, au paragraphe 153 :

[153] ... il est vite ressorti au cours de l'audience que la plupart, voire la totalité de ces éléments ressortaient clairement des faits qui sous-tendent la présente demande. Ainsi que les parties en ont été informées abondamment par le Conseil tout au long de l'instance, le résultat spécifique de la décision devait vraisemblablement reposer sur l'existence d'un objectif prépondérant lié aux relations du travail qui animerait tous les changements qui, le cas échéant, seront effectués aux structures d'unités de négociation existantes...

(*Global Television Network Inc. et autres*, *supra*, page 62; c'est nous qui soulignons)

et, en conclusion au paragraphe 175 :

[175] En conséquence, le Conseil est d'avis que la preuve permet de conclure que les diverses stations de télévision de Global qui sont visées par la présente demande mènent leurs activités en tant qu'employeur unique au sens de l'article 35 du Code. Personne ne conteste que ces stations constituent deux employeurs ou plus exploitant des entreprises de compétence fédérale. Pour tous les motifs formulés précédemment, ces employeurs sont « associés ou connexes » et exploitent leurs entreprises sous une direction ou un contrôle exercés en commun. Cependant, cela ne tranche que la composante analytique qui sous-tend une déclaration subséquente, et le Conseil ne prononcera de déclaration

purpose in addition to those evidentiary factors identified in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*.

(*Global Television Network Inc. et al.*, *supra*, page 72; emphasis added)

[46] In our view, the facts as found by the panel provide ample justification for the finding of common control and direction of associated or related businesses. It is clear from the overall reasons that the panel viewed the Global network, for section 35 purposes, as “a single federal work, undertaking or business.” Despite its later comments on the appropriate number of bargaining units, there is no suggestion it found more than one undertaking. Significant supporting facts are alluded to at many places in the reasons. Common ownership through CanWest does not appear to be an item in serious dispute. There are many references to the various stations contributing to and being a part of what has become, and has been presented to the world as “the Global network.” The panel took considerable pains to record the facts pointing to the various aspects of integration that were related to the common ownership. For example, it noted the shared or centralized payroll and accounting arrangements. While it did refer to the existence of station budgets and station specific revenues, it nevertheless considered as well the pervasive national influence on those budgets.

[47] In analysing the evidence regarding the local responsibility for labour negotiations, the panel gave careful consideration to the centralizing influence that comes from the attention given to national interests, the use of Mr. Piercey, and more particularly the role of Ms. Fletcher’s office in the organization. There are many references in the decision to situations where local bargaining had been influenced by, or had an influence on, aspects of the broader organizational interests.

[48] There are repeated references to the introduction of the Global look and feel, to its “branding,” to the introduction of style guides and to the switch to using centrally produced graphics. As well, there are many references to the integration of programming. The introduction of daily multi-station news conferences and the common adoption of a national news program constitute an integral part of this network branding. We note these only as examples of the panel’s full analysis,

d’employeur unique sous le régime de l’article 35 que s’il est convaincu qu’il existe un objectif lié aux relations du travail solide et convaincant en plus des facteurs probants qui ont été signalés dans l’affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée.

(*Global Television Network Inc. et autres*, précitée, page 72; c’est nous qui soulignons)

[46] Selon nous, les faits tels qu’ils sont énoncés par le banc justifient amplement la conclusion d’un contrôle et d’une direction en commun d’entreprises associées ou connexes. L’ensemble des motifs établissent clairement que le banc considérait le réseau Global, aux fins de l’article 35, comme une « entreprise fédérale ». Malgré ses derniers commentaires sur le nombre adéquat d’unités de négociation, rien ne laisse à penser que le banc a conclu à l’existence de plus d’une entreprise. Il est fait allusion à des faits justificatifs importants en de nombreux endroits dans les motifs. La propriété commune par l’intermédiaire de CanWest ne semble pas constituer un élément de différend grave. Il y a de nombreuses références aux différentes stations qui contribuent et qui font partie de ce qui est devenu et de ce qui a été présenté comme le « réseau Global ». Le banc s’est donné beaucoup de mal pour relever les faits qui font ressortir les divers aspects de l’intégration qui avaient trait à la propriété commune. Par exemple, il a relevé l’existence des ententes communes et centralisées relatives à la paie et à la comptabilité. Bien qu’il ait fait référence à l’existence des budgets des stations et des revenus propres aux stations, il a néanmoins tenu également compte de l’influence nationale bien présente touchant ces budgets.

[47] Dans le cadre de son analyse de la preuve concernant la responsabilité locale des négociations syndicales, le banc a examiné avec soin l’influence centralisatrice provenant de l’attention consacrée aux intérêts nationaux, le recours à M. Piercey, et plus particulièrement le rôle du bureau de M^{me} Fletcher dans l’organisation. Dans la décision, il est fait référence à de nombreuses reprises à des situations dans lesquelles la négociation à l’échelle locale a été influencée par certains aspects des intérêts organisationnels plus généraux ou a eu de l’influence sur ceux-ci.

[48] En outre, il est également fait référence à de nombreuses reprises à l’implantation de la richesse fonctionnelle du réseau Global ainsi qu’à son « image de marque », de même qu’à l’instauration de guides de style et à l’adoption de l’utilisation d’éléments graphiques produits à l’échelle centrale. De plus, il est fait mention à de nombreuses reprises de l’intégration

which in our view, amply supports the section 35 declaration.

[49] While it may appear from its comment at paragraph 175 of the March 4, 2005, reasons for decision that the original panel separated the evidence used to support the two issues, those being whether the section 35 criteria were met and whether a labour relations purpose existed, this panel is of the view that the same evidence was used to answer both questions. Indeed, at every turn, the original panel relied on this same evidence not just to establish the proposition that the various Global operations are integrated, but also to show that the integration is having a significant impact on the way labour relations are conducted and how employment is organized within the related businesses.

[50] The reasons for decision disclose, for example, significant instances where work has been moved between stations or has been centralized. This centralization has an impact on specific employees. It also reveals an ability in the corporations to collectively reassign a station's bargaining unit work, not just in response to market pressures, but also in response to collective bargaining pressures at the individual stations. This ability to reassign work is something that would not be an issue between independently owned stations, but is an issue once common control and direction is established.

[51] At the start of paragraph 184, the panel notes:

[184] In this instance, significant problems exist in some geographic areas of the CanWest stations that strongly suggest to the Board that the future probability of inter-unit conflict is high. These problems arose in most cases, not because of the CanWest purchase itself, but because of changes that occurred prior to or as part of the economic business plan implemented upon date of purchase to ensure the economic viability of a particular station. . .

(Global Television Network Inc. et al., supra, page 77)

de la programmation. L'instauration de conférences de nouvelles quotidiennes touchant de multiples stations et l'adoption commune d'un programme de nouvelles nationales font partie intégrante de la marque distinctive de ce réseau. Ce ne sont là que des exemples de l'analyse complète effectuée par le banc, qui, à notre avis, appuie tout à fait la déclaration fondée sur l'article 35.

[49] Bien que l'observation formulée par le banc initial au paragraphe 175 de ses motifs de décision du 4 mars 2005 puisse laisser croire que le banc initial a fait une distinction entre les preuves utilisées à l'appui des deux questions, qui consistaient à déterminer s'il a été satisfait aux critères de l'article 35 et s'il existait un objectif lié aux relations du travail, le présent banc estime que la même preuve a été utilisée pour répondre aux deux questions. De fait, le banc initial a toujours invoqué ces mêmes preuves non seulement pour établir la proposition selon laquelle les différentes exploitations de Global sont intégrées, mais également pour montrer que l'intégration a un impact considérable sur la façon dont sont menées les relations du travail et sur la manière d'organiser l'emploi dans les entreprises connexes.

[50] Les motifs de décision révèlent, par exemple, des cas importants dans lesquels le travail est passé d'une station à l'autre ou a été centralisé. Cette centralisation s'est répercutée sur certains employés. Les motifs de décision indiquent également la capacité des entreprises de redistribuer collectivement le travail de l'unité de négociation d'une station, non seulement en réponse aux pressions exercées par le marché, mais également en réponse aux pressions exercées par la négociation collective dans certaines stations. Cette capacité de redistribuer le travail ne poserait pas problème entre des stations appartenant à des propriétaires indépendants, mais se révèle problématique une fois que le contrôle et la direction en commun sont établis.

[51] Le banc fait observer ce qui suit au début du paragraphe 184 :

[184] Dans la présente affaire, d'importants problèmes existent dans certaines régions géographiques où sont exploitées les stations de CanWest et indiquent clairement au Conseil que la probabilité qu'il existe des conflits entre unités à l'avenir est élevée. Ces problèmes se sont posés, dans la plupart des cas, non pas en raison de l'acquisition des stations par CanWest, mais en raison des changements qui ont été apportés avant la mise en oeuvre du plan d'entreprise ou dans le cadre de celui-ci avant la date d'acquisition, dans le but d'assurer la viabilité économique d'une station donnée...

(*Global Television Network Inc. et autres*, précitée, page 77)

[52] The panel's decision to address the labour relations purpose after its analysis of the five *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, components does not take away from its having identified labour relations purposes implicitly throughout its detailed fact finding.

[53] The facts referred to by the panel demonstrate a sufficient labour relations purpose to support a declaration and a sufficient reason to decide that a bargaining unit review was necessary. In this panel's view, there is no reason in law or principle to interfere with the original panel's decision to grant a section 35 declaration and undertake that review.

2-Consideration of the Post-hearing Correspondence

[54] We have considered the degree to which the information contained in the post-hearing correspondence may have influenced the Board's decision in respect of its determination concerning section 35(1). Our conclusion is that it was not significant in relation to the question of whether a section 35(1) declaration should have been granted, but may have been influential in terms of what the bargaining unit changes, if any, should look like.

[55] The first reference to post-hearing correspondence by the original panel was made in the latter part of paragraph 184 of the original panel's decision, which was the last paragraph of the overall analysis. This reconsideration panel sees nothing to indicate that the allegations of fact made in the post-hearing correspondence played any part in the Board's analysis of the facts and its conclusions that all of the requisite *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, criteria for a single employer declaration were met. Those same facts, as presented in evidence at the hearings, were also applied to find that there was a clear labour relations purpose to be served by such a declaration. These same facts also justified deciding that it was necessary to look at the bargaining unit issues, because of the impact this common control has

[52] La décision du banc de traiter de l'objectif lié aux relations du travail après son analyse des cinq éléments cités dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, n'écarte pas le fait que le Conseil a établi implicitement des objectifs liés aux relations du travail dans le cadre de sa recherche exhaustive de faits.

[53] Les faits dont le banc fait mention établissent que l'objectif lié aux relations du travail suffit pour appuyer le prononcé d'une déclaration et constitue un motif suffisant pour décider que la révision d'unités de négociation était nécessaire. De l'avis du banc, il n'existe pas de motif de droit ou de principe justifiant la modification de la décision du banc initial de prononcer une déclaration fondée sur l'article 35 et d'entreprendre cette révision.

2 – Examen de la correspondance postérieure à l'audience

[54] Nous nous sommes penchés sur la mesure dans laquelle les renseignements contenus dans la correspondance postérieure à l'audience a pu influencer sur la décision du Conseil relativement à sa décision au sujet du paragraphe 35(1). Nous en sommes venus à la conclusion que cette influence n'était pas significative eu égard à la question voulant qu'une déclaration fondée sur le paragraphe 35(1) aurait dû être prononcée, mais qu'une certaine influence a été exercée sur ce que devraient être les modifications éventuellement apportées aux unités de négociation, s'il y a lieu.

[55] Le banc initial a fait mention pour la première fois de la correspondance postérieure à l'audience dans la dernière partie du paragraphe 184 de sa décision, soit le dernier paragraphe de l'analyse globale. D'après le banc de révision, rien n'indique que les allégations de faits formulées dans la correspondance postérieure à l'audience ont joué quelque rôle que ce soit dans l'analyse factuelle effectuée par le Conseil et dans ses conclusions selon lesquelles il a été satisfait à tous les critères de déclaration d'employeur unique formulés dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autres*, précitée. Ces mêmes faits, tels qu'ils ont été soumis en preuve à l'audience, ont également été invoqués pour conclure que cette déclaration devait servir un objectif lié aux relations du travail qui était

had and is having on employment and the conditions of work within the various bargaining units.

[56] The original panel does, in the last half of paragraph 184, draw on the post-hearing correspondence in support of its view that the changes in the location of master control and traffic functions in Western Canada would justify the bargaining unit consolidation it saw as appropriate in that region. However, it is also evident from paragraph 188 that the panel had, in any event, reached that conclusion, without any reference to the post-hearing correspondence.

[57] In all, there is no indication that the post-hearing correspondence influenced the section 35(1) conclusion itself. There is ample support for a labour relations purpose in the facts found by the panel based on the evidence presented at the hearings. This is especially obvious when one considers the broad range of issues relevant to bargaining unit appropriateness referred to in the *BCT.TELUS et al.*, [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184, decision referred to in paragraph 186 of the original panel's March 4, 2005, reasons for decision. Accordingly, there is no basis to reconsider the section 35(1) declaration because of any improper reliance on any post-hearing evidence or correspondence. If the original panel was influenced in any significant way by the post-hearing correspondence, it was only in relation to the question as to how the bargaining units might be reconfigured. The original panel's conclusion about the structure of the units, however, is one that we have already nullified, since the original panel should have awaited the section 18.1(2) consultation process.

3-The Corporate Entities in the Section 35(1) Declaration

[58] As stated in paragraph 1 of the March 4, 2005, reasons for decision, the union's original application sought a single employer declaration naming the following entities:

manifeste. Les mêmes faits ont également justifié la décision selon laquelle il était nécessaire de se pencher sur les questions relatives aux unités de négociation, en raison de l'impact exercé par ce contrôle en commun sur l'emploi et sur les conditions de travail dans les différentes unités de négociation.

[56] Dans la deuxième moitié du paragraphe 184, le banc initial s'est inspiré de la correspondance postérieure à l'audience pour formuler sa position selon laquelle les modifications apportées à l'emplacement des fonctions de régie centrale et de routage dans l'Ouest du Canada justifieraient le regroupement des unités de négociation jugées habiles à négocier dans cette région. Cependant, il ressort également du paragraphe 188 que le banc avait tiré cette conclusion de toute façon, sans mention de la correspondance postérieure à l'audience.

[57] Globalement, rien n'indique que la correspondance postérieure à l'audience a influé sur la conclusion relative au paragraphe 35(1) comme telle. Les faits relevés par le banc sur la foi de la preuve présentée à l'audience appuient largement l'existence d'un objectif lié aux relations du travail. C'est particulièrement évident compte tenu de la multitude de questions qui s'appliquent de manière pertinente à l'habileté à négocier collectivement des unités de négociation mentionnées dans la décision *BCT.TELUS et autres*, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184, à laquelle le banc initial a fait référence au paragraphe 186 de ses motifs de décision du 4 mars 2005. Par conséquent, rien ne justifie de réexaminer le prononcé de la déclaration fondée sur le paragraphe 35(1) en raison du fait qu'on se serait appuyé à tort sur de la correspondance ou des éléments de preuve postérieurs à l'audience. Si la correspondance postérieure à l'audience a eu une influence importante sur le banc initial, ce n'était que par rapport à la question de la restructuration possible des unités de négociation. Cependant, nous avons déjà annulé la conclusion tirée par le banc initial au sujet de la structure des unités, car le banc initial aurait dû attendre le processus de consultation prévu par le paragraphe 18.1(2).

3 – Les entités juridiques visées par la déclaration fondée sur le paragraphe 35(1)

[58] Comme l'indiquait le paragraphe 1 des motifs de décision du 4 mars 2005, la demande initiale du syndicat visait à obtenir une déclaration d'employeur unique désignant les entités suivantes :

[1] ... CanWest Global Communications Corp., Global Television Network Inc., Global Communications Limited, CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., CanWest Interactive (2846551 Canada Inc.), and the following television stations considered part of the Global Television Network, namely CICT, CIII, CHAN (BCTV), CHEK, CKND, CHBC, CISA, CIHF, CITV, CFSK...

(*Global Television Network Inc. et al.*, *supra*, page 4)

[59] In the bottom-line decision, the original panel ruled that the evidence supported a conclusion that various Global television stations, which were the subject of the application, operated as a single employer as contemplated by section 35 of the *Code*. In its March 4, 2005, reasons for decision, it concluded, at paragraph 176, that the various Global television stations, which were the subject of the application, operated as a single employer. This conclusion did not specifically list the corporate entities involved, but specifically decided to exclude CanWest Interactive from any declaration, saying:

[176] ... The evidence was minimal at best in support of the union's proposition, and failed to demonstrate that employees of CanWest Interactive shared sufficient community of interest to be included in a bargaining unit with employees working at a television station. For these reasons, CanWest Interactive will not be included in any common employer declaration at this time.

(*Global Television Network Inc. et al.*, *supra*, page 73)

[60] In paragraphs 192 to 195, the original panel set out two declarations. In doing so, it linked the granting of the section 35 declarations to the two bargaining units it found to be in need of restructuring. It said:

[193] Accordingly, the Board declares CanWest to be the single employer with respect to those broadcast operations in the Maritimes, specifically the bargaining units in existence in Dartmouth and Saint John. These bargaining units, which are currently covered by separate certificates, shall be merged to form a single bargaining unit.

[194] The Board also declares that CanWest shall be designated as a single employer with respect to CanWest's broadcast operations in western Canada currently represented by the CEP, specifically the bargaining units in Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver and Victoria. These bargaining units which are currently covered by separate certificates, shall be merged to form a single bargaining unit.

[195] In making these orders, the Board is cognizant that there may be further submissions required to fine-tune the scope and

[1] ... CanWest Global Communications Corp., Global Television Network Inc., Global Communications Limited, CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., CanWest Interactive (2846551 Canada Inc.), et les stations de télévision suivantes, considérées comme faisant partie du réseau de télévision Global, à savoir CICT, CIII, CHAN (BCTV), CHEK, CKND, CHBC, CISA, CIHF, CITV, CFSK...

(*Global Television Network Inc. et autres*, précitée, page 4)

[59] Dans la décision sommaire, le banc initial a statué que la preuve justifiait la conclusion selon laquelle les différentes stations de télévision de Global, qui faisaient l'objet de la demande, étaient exploitées en tant qu'employeur unique comme le prévoit l'article 35 du *Code*. Dans ses motifs de décision du 4 mars 2005, il a conclu, au paragraphe 176, que les différentes stations de télévision de Global qui étaient visées par la demande étaient exploitées en tant qu'employeur unique. Le Conseil ne dressait pas la liste des entités juridiques en question, mais excluait expressément CanWest Interactive de la déclaration :

[176] ... La preuve à l'appui de la proposition du syndicat était, c'est le moins que l'on puisse dire, minime, et elle n'a pas permis de démontrer que les employés de CanWest Interactive partageaient une communauté d'intérêts suffisante pour les inclure dans une unité de négociation formée également d'employés travaillant dans une station de télévision. Pour ces motifs, CanWest Interactive ne sera pas incluse dans une déclaration d'employeur unique à ce moment-ci.

(*Global Television Network Inc. et autres*, précitée, page 73)

[60] Dans les paragraphes 192 à 195, le banc initial a formulé deux déclarations. Ce faisant, il a établi un lien entre les déclarations faites en vertu de l'article 35 et les deux unités de négociation dont la restructuration a été jugée nécessaire. Il a affirmé :

[193] Par conséquent, le Conseil déclare que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne les établissements de radiodiffusion des Maritimes, plus précisément les unités de négociation qui existent à Dartmouth et à Saint-Jean. Ces unités de négociation, qui sont visées actuellement par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique.

[194] Le Conseil déclare en outre que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne ses établissements de radiodiffusion dans l'Ouest canadien qui sont représentés à l'heure actuelle par le SCEP, plus précisément les unités de négociation de Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver et Victoria. Ces unités de négociation, qui sont visées à l'heure actuelle par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique.

[195] En rendant ces ordonnances, le Conseil est conscient du

effect of these declarations, including the precise corporate name to be assigned to the common employer. The Board urges the parties to first identify any problems associated with implementing these declarations and to attempt to reach agreement on any and all such problems. In the event that agreement is not possible within 90 days after the date of this decision, then the Board will receive submissions to adjudicate any outstanding implementation issues.

(*Global Television Network Inc. et al., supra*, pages 81–82)

[61] This was somewhat unfortunate in that it linked the granting of the declaration to the portion of the decision dealing with the bargaining unit structure review, which, as this panel has found, was premature in addressing.

[62] It is this reconsideration panel's view that when one considers the original panel's decision in its entirety, it is clear enough that the panel found a single undertaking and intended that there be one single employer in this case. It is evident from the manner in which the evidence is discussed and analysed throughout the decision that it was the overall Global network or CanWest that the panel saw as the associated or related business. Even in paragraphs 193 and 194, the original panel saw fit to name the same entity, CanWest, as the entity to be designated as the single employer in each case, albeit for the different regions. While it is true that paragraphs 193 and 194 create some confusion in this regard, one must keep in mind that what the panel was doing in those paragraphs was describing the new bargaining unit structure.

[63] In paragraph 195, the original panel afforded the parties an opportunity to make further submissions on the precise corporate name(s) used to identify "CanWest" or the "Global network," which should be included within the section 35(1) declaration. The ruling in paragraph 176 excludes CanWest Interactive. As this question is yet to be finalized, the parties are given a further 60 days to address the Board in writing on the precise corporate names, failing which the declaration will issue based on the wording of the original application set out above.

[64] At this point, the reconsideration panel is of the view that the parties should now be afforded a realistic opportunity, as provided by section 18.1(2), to discuss

fait qu'il faudra peut-être présenter des observations supplémentaires pour bien régler la portée et l'effet de ces déclarations, notamment en ce qui concerne la dénomination précise à donner à l'employeur unique. Le Conseil prie les parties, dans un premier temps, de cerner les problèmes, le cas échéant, qui pourraient être associés à la mise en application de ces déclarations et, dans un deuxième temps, de tenter de régler ceux-ci. Si elles n'arrivent pas à s'entendre dans un délai de 90 jours suivant la date de la présente décision, le Conseil acceptera les observations des parties aux fins de trancher toute question en litige au chapitre de la mise en application.

(*Global Television Network Inc. et autres*, précitée, pages 81–82)

[61] Cela a eu pour effet malencontreux d'établir un lien entre le prononcé de la déclaration et le volet de la décision portant sur la révision de la structure des unités de négociation. Comme le présent banc a statué, il était prématuré de régler cette question.

[62] Le banc de révision est d'avis que l'examen complet de la décision rendue par le banc initial permet de conclure assez clairement à l'existence d'une entreprise unique et à un employeur unique dans cette affaire. La manière de traiter et d'analyser la preuve dans l'ensemble de la décision indique clairement que, de l'avis du banc initial, c'est l'ensemble du réseau Global ou CanWest qui constituait l'entreprise associée ou connexe. Même dans les paragraphes 193 et 194, le banc initial a jugé indiqué de nommer la même entité, soit CanWest, à titre d'entité devant être désignée comme employeur unique dans chaque cas, quoique dans des régions différentes. Il est vrai que les paragraphes 193 et 194 prêtent à une certaine confusion à cet égard. Cependant, il faut garder à l'esprit que dans ces paragraphes, le banc décrivait la nouvelle structure des unités de négociation.

[63] Dans le paragraphe 195, le banc initial a donné aux parties une occasion de présenter d'autres observations sur la ou les désignation(s) précise(s) utilisée(s) pour identifier « CanWest » ou le « réseau Global », qui devrai(en)t être comprise(s) dans la déclaration fondée sur le paragraphe 35(1). La décision qui se trouve au paragraphe 176 exclut CanWest Interactive. Comme cette question n'a pas encore été finalisée, les parties obtiennent 60 jours supplémentaires pour s'adresser par écrit au Conseil relativement aux dénominations sociales précises, à défaut de quoi la déclaration sera formulée sur la foi du libellé initial énoncé précédemment.

[64] À ce stade, le banc de révision est d'avis que les parties devraient maintenant obtenir une possibilité

the issue of bargaining unit configuration between themselves. As a result of this decision, they now know that there is one single employer, that being generally, the Global network. They are also aware of the original panel's reasons for issuing a single employer declaration, including what it believed were the labour relations purposes for granting such a declaration. They also have this panel's reasons for upholding that aspect of the original decision. We trust that the expressed rationale as to why CanWest has been declared to be a single employer for Global network for the purposes of Part I of the *Code* will be of some assistance to them in their discussions.

[65] The Board does not wish to tie the parties' hands. They are free to agree on any suitable bargaining unit configuration, knowing, however, that any agreed-upon unit configuration will be subject to Board approval, in accordance with section 18.1(3) of the *Code*. In doing so, they are also free to address, if they wish and if they can, some of the scope issues identified at paragraph 183 of the *Reasons for decision*. The parties are given 90 days from the date of this decision to reach agreement. They may, if they wish, jointly advise the Board before that date that they have failed to come to an agreement (or have only partially agreed) and ask that the Board exercise its jurisdiction under sections 18(3) and (4) to resolve any outstanding issues.

[66] With respect to the post-hearing correspondence and the interim applications filed, this panel is of the view that no further action need be taken. As indicated earlier in these reasons, this panel has determined that the post-hearing evidence was not relied upon improperly by the original panel in making the section 35 declaration. Further, in view of the fact that the Board will now provide the parties with the opportunity to discuss the bargaining unit reconfiguration, any new facts that the parties wish to introduce before the Board, going to the issue of the bargaining unit reconfiguration, will only be relevant if the parties are unable to reach an agreement.

[67] As to the aspects of the post-hearing correspondence that sought interim relief, events and decisions of the Board have clearly overtaken the

réaliste, comme le prévoit le paragraphe 18.1(2), de discuter entre elles de la question de la structure des unités de négociation. En conséquence de cette décision, elles savent maintenant qu'il y a un employeur unique, soit, en termes généraux, le réseau Global. Elles connaissent aussi les motifs invoqués par le banc initial pour formuler une déclaration d'employeur unique, y compris ce qu'il croyait être l'objectif lié aux relations du travail à la base du prononcé d'une telle déclaration. Ils disposent également des motifs invoqués par ce banc pour maintenir cet aspect de la décision initiale. Nous croyons que les motifs justifiant les raisons pour lesquelles CanWest a été déclarée employeur unique du réseau Global aux fins de la partie I du *Code* leur seront utiles dans leurs discussions.

[65] Le Conseil ne désire pas lier les mains des parties. Elles sont libres de s'entendre sur quelque structure des unités de négociation que ce soit, tout en sachant que toute structure d'unités convenue devra être approuvée par le Conseil, conformément au paragraphe 18.1(3) du *Code*. Ainsi, elles sont également libres d'aborder, si elles souhaitent et si elles peuvent le faire, certaines des questions relatives à la portée des unités soulevées au paragraphe 183 des motifs de décision. Les parties disposent de 90 jours à compter de la date de la présente décision pour en venir à une entente. Si tel est leur souhait, elles peuvent informer conjointement le Conseil avant cette date qu'elles ne sont pas parvenues à s'entendre (ou qu'elles ne se sont entendues que partiellement) et lui demander d'exercer sa compétence de trancher toute question demeurée en suspens en vertu des paragraphes 18(3) et 18(4).

[66] En ce qui a trait à la correspondance postérieure à l'audience et aux demandes provisoires, le présent banc estime qu'aucune autre mesure n'est nécessaire. Comme il était indiqué précédemment dans les présents motifs, le présent banc de révision a statué que la preuve postérieure à l'audience n'a pas été invoquée à tort par le banc initial pour prononcer la déclaration fondée sur l'article 35. En outre, compte tenu du fait que le Conseil fournira maintenant aux parties l'occasion de discuter de la restructuration des unités de négociation, tous les faits nouveaux que les parties désirent présenter au Conseil relativement à la question de la restructuration des unités de négociation ne seront pertinents que si les parties sont incapables de s'entendre.

[67] Pour ce qui est des aspects de la correspondance postérieure à l'audience qui faisaient l'objet d'une demande d'ordonnance provisoire, les événements et

necessity of such applications and this panel sees no utility in revisiting that issue.

V—Conclusion

[68] The original panel's decision to issue a single employer declaration, pursuant to section 35(1) of the *Code*, is upheld. It was CanWest that the original panel found to be the single employer for the Global network in this case.

[69] For a variety of reasons, however, the reconsideration panel finds that the original panel denied the parties any meaningful opportunity, as required by section 18.1(2) of the *Code*, to come to an agreement with respect to the bargaining unit determination questions. The manner in which section 18.1(2) was applied in this case constituted an error in law. The reconsideration panel, having upheld the section 35(1) single employer declaration, decided to afford the parties an opportunity, pursuant to section 18.1(2), to negotiate the bargaining unit configuration.

CASES CITED

BCT.TELUS et al., [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184

Global Television Network Inc. et al., [2005] CIRB no. 313

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170; and 80 CLRBR (2d) 133

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRBR no. 699)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18, 18.1, 18.1(1), 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 19.1; 20; 35; 45

les décisions du Conseil prévalaient nettement sur la nécessité de telles demandes et de l'avis du présent banc, il est inutile de se pencher de nouveau sur cette question.

V – Conclusion

[68] La décision du banc initial de prononcer une déclaration d'employeur unique en vertu du paragraphe 35(1) du *Code* est confirmée. Le banc initial a statué que CanWest est l'employeur unique du réseau Global dans cette affaire.

[69] Cependant, pour divers motifs, le banc de révision conclut que le banc initial a refusé d'accorder aux parties une occasion réelle de conclure une entente relativement aux questions d'établissement des unités de négociation, contrairement à ce qu'exigeait le paragraphe 18.1(2) du *Code*. La façon dont le paragraphe 18.1(2) a été appliqué en l'espèce constituait une erreur de droit. Ayant confirmé la déclaration d'employeur unique fondée sur le paragraphe 35(1), le banc de révision a décidé d'accorder aux parties, conformément au paragraphe 18.1(2), une occasion de négocier la question de la structure des unités de négociation.

AFFAIRES CITÉES

BCT.TELUS et autres, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184

Global Television Network Inc. et autres, [2005] CCRI n° 313

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI n° 170; et 80 CLRBR (2d) 133

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18, 18.1, 18.1(1), 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 19.1; 20; 35; 45

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Stephen Brown,
complainant,
and
Canadian Union of Postal Workers,
respondent,
and
Canada Post Corporation,
employer.

CITED AS: Stephen Brown

Board File: 25047-C

Decision no. 352
April 7, 2006

Complaint under section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Agreement between the complainant and the employer - The complainant was denied overtime opportunity entitlements - Postal services - The union overruled an agreement that the complainant had concluded with the employer to resolve his grievance - The union withdrew the complainant's grievance from scheduled arbitration - The complainant attempted to resolve his grievance without consultation or the support of the union - Had the complainant consulted the union before entering into his arrangement, a proper resolution of his grievance might have otherwise been achieved - The complainant took the matter in his own hands, and therefore, cannot complain that the union violated its duty of fair representation because he did not receive its support - The complaint is dismissed.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). This matter was decided without a hearing on the basis of written submissions and the investigating officer's report, as provided for under section 16.1 of the *Code*.

Motifs de décision

Stephen Brown,
plaignant,
et
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,
intimé,
et
Société canadienne des postes,
employeur.

CITÉ: Stephen Brown

Dossier du Conseil: 25047-C

Décision n° 352
le 7 avril 2006

Plainte fondée sur l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Entente entre le plaignant et l'employeur - Le plaignant s'est vu refuser des occasions d'effectuer des heures supplémentaires - Services postaux - Le syndicat a rejeté une entente que le plaignant avait conclue avec l'employeur en règlement à un grief - Le syndicat a retiré le grief du plaignant, qui devait être entendu en arbitrage - Le plaignant a tenté de régler son grief sans consulter le syndicat ni obtenir son appui - Si le plaignant avait consulté le syndicat avant de conclure son entente, son grief aurait pu être réglé autrement - Le plaignant a pris l'affaire en main et ne peut donc se plaindre que le syndicat a enfreint le *Code* parce qu'il ne l'a pas appuyé - La plainte est rejetée.

Le banc du Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). La présente affaire a été tranchée sans tenir d'audience, à partir des observations écrites des parties et du rapport de l'agent enquêteur, comme le prévoit l'article 16.1 du *Code*.

Parties' Representatives of Record

Mr. Ken Bird and Mr. John Bail, for Canadian Union of Postal Workers; and
Mr. Zygmunt Machelak and Mr. Mark MacDonell, for Canada Post Corporation.

I - Background of this Complaint

[1] Mr. Stephen Brown is a letter carrier employed by Canada Post Corporation. On April 28, 2005, Mr. Brown filed a complaint under section 37 of the *Code* alleging that the Canadian Union of Postal Workers (CUPW or the union) overruled an agreement he had concluded with the employer to resolve a grievance, whereby he would be given overtime opportunities on a priority basis to compensate for previously missed overtime opportunities. Mr. Brown also complains that the union withdrew his grievance from scheduled arbitration over the issue of denied overtime opportunity entitlements.

[2] The facts of this complaint and the parties' positions are described in considerable detail in the investigating officer's report. As the parties have been provided with a copy of this report and have not filed any objections to its content, it is not necessary to repeat these submissions, other than to summarize the essential facts and issues necessary to the Board's decision.

[3] On October 9, 2003, Mr. Brown was permanently placed in the position of Assistant to the Letter Carrier Supervisor in order to provide him with employment within his work limitations. Prior to this placement, Mr. Brown had been on modified duties since November 2002. On September 16, 2003, an arbitration award ruled that the employer was required to offer overtime to persons with disabilities just as with any other employee (the Barrowclough Grievance Award). On the strength of the Barrowclough Grievance Award, Mr. Brown filed a grievance claiming compensation for missed overtime opportunities since being placed on modified duties.

[4] The employer denied Mr. Brown's grievance on November 12, 2003. It was the employer's understanding that Mr. Brown was incapable of working overtime because of limitations associated with

Représentants des parties au dossier

M. Ken Bird et John Bail, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;
M. Zygmunt Machelak et M. Mark MacDonell, pour la Société canadienne des postes.

I - Contexte de la plainte

[1] M. Stephen Brown est facteur à la Société canadienne des postes. Le 28 avril 2005, M. Brown a déposé une plainte, en vertu de l'article 37 du *Code*, dans laquelle il prétend que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP ou le syndicat) a rejeté une entente qu'il avait conclue avec l'employeur en règlement à un grief, aux termes de laquelle on lui offrirait en priorité la possibilité de faire des heures supplémentaires pour le dédommager des occasions qu'il a manquées dans le passé. M. Brown se plaint également du fait que le syndicat a retiré son grief, qui devait être entendu en arbitrage, sur la question des occasions d'effectuer des heures supplémentaires qui lui ont été refusées.

[2] Les faits relatifs à la plainte et les positions des parties sont décrits de façon très détaillée dans le rapport de l'agent enquêteur. Comme les parties ont reçu copie du rapport et n'ont déposé aucune objection à l'égard de son contenu, il n'est pas nécessaire de répéter ces observations, sauf pour en résumer les questions et les faits essentiels à la décision du Conseil.

[3] Le 9 octobre 2003, M. Brown a été nommé de façon permanente au poste d'adjoint du surveillant des facteurs afin qu'il occupe un emploi correspondant à ses restrictions relatives au travail. Avant d'obtenir cette nomination, M. Brown accomplissait des tâches modifiées depuis novembre 2002. Le 16 septembre 2003, on a conclu dans une décision arbitrale que l'employeur était tenu d'offrir la possibilité de faire des heures supplémentaires aux personnes handicapées au même titre qu'à tout autre employé (la décision arbitrale Barrowclough). Sur la foi de la décision arbitrale Barrowclough, M. Brown a présenté un grief dans lequel il demandait d'être indemnisé pour les occasions manquées de faire des heures supplémentaires depuis qu'il avait été affecté à des tâches modifiées.

[4] Le 12 novembre 2003, l'employeur a rejeté le grief de M. Brown. L'employeur croyait que M. Brown était incapable d'effectuer des heures supplémentaires en raison de restrictions relatives à une incapacité partielle

a permanent partial disability. After receiving the employer's response, Mr. Brown, accompanied by a co-worker who was not a union representative, met with the employer on December 16, 2003, to discuss a resolution to his grievance. The employer agreed to provide him with the first opportunity for future overtime offerings over other employees until his previously missed opportunities had been accounted for. Mr. Brown was quite satisfied with this outcome. However, the union became aware of this agreement and wrote to the employer on January 23, 2004, requesting that this arrangement be discontinued because it violated the collective agreement. The employer complied with the union's request and Mr. Brown thereafter ceased to receive preferential overtime opportunities.

[5] Mr. Brown takes the view that the union should have made him aware of the Barrowclough Grievance Award at the time it came up, in order to allow him to reserve his rights for similar compensation. Mr. Brown also disagrees with the union's decision to withdraw his grievance from arbitration and contends that he should be paid for the 100 or so lost overtime opportunities because of the union's interference and the reversal of the employer's decision. Mr. Brown disputes the union's decision to withdraw his grievance from arbitration because it was untimely.

[6] The union's response is that it could not support Mr. Brown's arrangement with the employer for preferential overtime opportunities because this was in clear violation of the collective agreement. The union explains that it withdrew Mr. Brown's grievance from arbitration because it was untimely. Mr. Brown was on modified duties since November 2002 and his grievance was not filed until October 2003. The union submits that, even setting the issue of the timeliness of the grievance aside, redress for missed overtime opportunities would have been limited to the 25-day period preceding the filing of the grievance, as provided in the collective agreement.

II - Analysis and Decision

[7] The union's duty of fair representation is described in the *Code* as follows:

permanente. Après avoir reçu la réponse de l'employeur, M. Brown, accompagné d'un collègue qui n'était pas représentant syndical, a rencontré l'employeur le 16 décembre 2003 afin de discuter du règlement de son grief. L'employeur a accepté de lui offrir des heures supplémentaires à la première occasion avant les autres employés jusqu'à ce qu'il soit dédommagé pour les occasions manquées dans le passé. M. Brown était pleinement satisfait de ce résultat. Cependant, le syndicat a appris l'existence de cette entente et a écrit à l'employeur le 23 janvier 2004 pour lui demander de mettre fin à cette entente parce qu'elle contrevenait aux dispositions de la convention collective. L'employeur a accédé à la demande du syndicat et M. Brown a donc cessé de se faire offrir en priorité la possibilité de faire des heures supplémentaires.

[5] M. Brown soutient que le syndicat aurait dû le mettre au courant de la décision Barrowclough au moment où elle a été rendue afin de lui permettre de faire valoir son droit à un traitement semblable. De plus, M. Brown est en désaccord avec la décision du syndicat de retirer son grief de l'arbitrage et fait valoir qu'il devrait être indemnisé pour environ 100 occasions perdues de faire des heures supplémentaires en raison de l'ingérence du syndicat et de l'annulation de la décision de l'employeur. M. Brown conteste la décision du syndicat de retirer son grief de l'arbitrage parce qu'il a été présenté en dehors des délais prescrits.

[6] Le syndicat répond qu'il ne pouvait pas appuyer l'entente conclue par M. Brown avec l'employeur pour obtenir en priorité des occasions d'effectuer des heures supplémentaires parce qu'elle contrevenait manifestement aux dispositions de la convention collective. Le syndicat explique qu'il a retiré le grief de M. Brown de l'arbitrage parce qu'il a été présenté en dehors des délais prescrits. M. Brown accomplissait des tâches modifiées depuis novembre 2002 et son grief n'a été présenté qu'en octobre 2003. Le syndicat fait valoir que, même mis à part la question de la date du dépôt, le redressement pour les occasions manquées de faire des heures supplémentaires aurait été limité à la période de 25 jours précédant le dépôt du grief, comme le prévoit la convention collective.

II - Analyse et décision

[7] Le *Code* décrit comme suit le devoir de représentation juste du syndicat:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[8] The principles that govern the union's duty were reviewed in a decision of the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509 and serve as the basis for the Board's findings with respect to all such complaints. In this case, the union had the duty to ensure that its actions with regard to Mr. Brown's grievance were not discriminatory or hostile and took account of all his rights under the collective agreement. However, Mr. Brown had the burden of presenting sufficient relevant facts to establish a *prima facie* case that the union violated the *Code*. The union is entitled to rebut his allegations. The Board's position with respect to section 37 complaints is also outlined in *Virginia McRaeJackson et al.*, [2004] CIRB no. 290; and 115 CLRBR (2d)161.

[8] Les principes qui régissent le devoir du syndicat ont été examinés dans l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, et servent de fondement aux décisions du Conseil concernant toutes les plaintes de cette nature. En l'espèce, le syndicat avait le devoir de s'assurer qu'en ce qui concerne le grief de M. Brown il n'agissait pas de manière discriminatoire ou hostile et qu'il tenait compte de tous les droits que lui accordait la convention collective. Toutefois, M. Brown avait le fardeau de présenter des faits pertinents suffisants pour établir une preuve à première vue de la violation du *Code* par le syndicat. Le syndicat a le droit de réfuter ses allégations. La position du Conseil en ce qui concerne les plaintes déposées en vertu de l'article 37 est aussi exposée dans la décision *Virginia McRaeJackson et autres* [2004] CCRJ n° 290; et 115 CLRBR (2d)161.

[9] To determine whether there has been a violation of the *Code*, the Board examines the union's conduct based on how the union managed the employee's grievance or complaint. This is not a review of the merits of a grievance or a second look at the union's actions, but an examination of its decision-making process. The union is expected to exercise care and not make decisions to the detriment of its members.

[9] Afin de déterminer s'il y a eu violation du *Code*, le Conseil examine la conduite du syndicat en se fondant sur la façon dont le syndicat a géré le grief ou la plainte de l'employé. Il ne s'agit pas d'un examen du bien-fondé d'un grief ou d'un réexamen des actions du syndicat, mais bien d'un examen de son processus décisionnel. Un syndicat est tenu de faire preuve de prudence et de ne pas prendre de décisions qui porteraient atteinte à ses membres.

[10] In the instant case, the Board finds Mr. Brown has not convinced the Board that the union's decision to not support his agreement with the employer, or to not pursue his grievance constituted acting in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith. Mr. Brown did not rebut the union's submission that his agreement with the employer to obtain preferential overtime opportunities was contrary to the collective agreement. Although his arrangement was satisfactory to him, the union has the obligation to apply the collective agreement for the benefit of all employees. Consequently, the Board cannot sanction employees' private arrangements with the employer, where such arrangements are contrary to the collective agreement. The union represents employees' interests in the labour-management relationship, which includes the negotiation, interpretation and application of the collective agreement. This relationship is the very

[10] Dans la présente affaire, le Conseil conclut que M. Brown ne l'a pas convaincu que la décision du syndicat de ne pas appuyer son entente avec l'employeur ou de ne pas donner suite à son grief était un acte arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. M. Brown n'a pas réfuté l'argument du syndicat, soit que l'entente conclue avec l'employeur visant à lui offrir en priorité des occasions d'effectuer des heures supplémentaires contrevenait aux dispositions de la convention collective. Bien que M. Brown ait été satisfait de l'entente, le syndicat a l'obligation d'appliquer la convention collective au profit de tous les employés. Par conséquent, le Conseil ne peut entériner les ententes privées des employés avec l'employeur, lorsque de telles ententes contreviennent aux dispositions de la convention collective. Le syndicat représente les intérêts des employés dans les relations patronales-syndicales, notamment dans la

foundation of industrial peace in the workplace. To allow private arrangements to stand in lieu of the proper interpretation of the collective agreement negotiated between the union and the employer would create not only uncertainty but also would undermine workplace stability.

[11] Notably in this case, Mr. Brown attempted to resolve his grievance without consultation or the support of the union. The fact that he was accompanied by a co-worker as a witness does not make his arrangement more legitimate or irreversible. Had Mr. Brown consulted the union before entering into his arrangement, a proper resolution of his grievance might have otherwise been achieved. However, Mr. Brown took matters in his own hands, and therefore, cannot complain that the union violated the provisions of the *Code* because he did not receive its support.

[12] For these reasons, the Board finds the complaint without merit and hereby dismisses it.

CASES CITED

Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon et al., [1984] 1 S.C.R. 509

McRaeJackson (Virginia) et al., [2004] CIRB no. 290; and 115 CLRBR (2d) 161

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16.1; 37

négociation, l'interprétation et l'application de la convention collective. Cette relation est le fondement même de la paix en milieu de travail. Le fait d'accepter les ententes privées en remplacement de l'interprétation appropriée de la convention collective négociée entre le syndicat et l'employeur pourrait créer non seulement de l'incertitude mais aussi compromettre la stabilité du milieu de travail.

[11] En l'espèce, M. Brown a tenté de régler son grief sans consulter le syndicat ni obtenir son appui. Le fait qu'il était accompagné d'un collègue agissant comme témoin ne rend l'entente ni plus légitime ni irréversible. Si M. Brown avait consulté le syndicat avant de conclure son entente, son grief aurait pu être réglé autrement. Cependant, M. Brown a pris l'affaire en main et ne peut donc se plaindre que le syndicat a enfreint le *Code* parce qu'il ne l'a pas appuyé.

[12] Pour ces motifs, le Conseil conclut que la plainte n'est pas fondée et la rejette par la présente.

AFFAIRES CITÉES

Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre, [1984] 1 R.C.S. 509

McRaeJackson (Virginia) et autres, [2004] CCRI n° 290; et 115 CLRBR (2d) 161

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)(c); 16.1; 37

Canada Industrial Relations Board *Conseil canadien des relations industrielles*

Vol. 8-06

Reasons for decision

Public Service Alliance of Canada,
complainant,
and
BHP Billiton Diamonds Inc.,
respondent.

CITED AS: BHP Billiton Diamonds Inc.

Board File: 24724-C

Decision no. 353
May 3, 2006

Motifs de décision

Alliance de la Fonction publique du Canada,
plaignante,
et
BHP Billiton Diamonds Inc.,
intimée.

CITÉ: BHP Billiton Diamonds Inc.

Dossier du Conseil: 24724-C

Décision n° 353
le 3 mai 2006

Complaint pursuant to section 50(b) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Statutory freeze provisions - Mining industry - Employee Handbook - The union alleges that the employer unilaterally introduced a new Employee Handbook and changed its pension plan from a Defined Benefit plan to a Defined Contribution plan - In assessing a complaint under section 50(b) of the *Code*, the Board's determination does not depend on whether a unilateral change to working conditions or to a right or benefit is more beneficial to the employees - A review of the jurisprudence confirms that the freeze provisions under the *Code* do not impose an absolute freeze on all terms and conditions of employment - Rather, it imposes a regime of business as usual such that the employer may alter terms and conditions of employment without union consent, if the change is one that is customary or established practice such that it constitutes in itself a term or condition of employment - The changes reflected in the Employee Handbook were already in effect at the workplace at the time of its circulation - The Board cannot find that there has been any substantial change to a term or condition of employment or that any right or privilege has been altered, or if any change did occur, whether it occurred prior to or after the freeze provision under section 50 of the *Code* came into effect - As part of the normal operations of the mine, modifications to the provisions of the handbook were required and conducted regularly going back to when the mine first started its operations - Even if it were possible to situate in time if and when changes occurred in respect to any policy or practice covered in the initial Employee Handbook, it appears

Plainte déposée en vertu de l'alinéa 50b) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Dispositions du *Code* relatives au gel - Secteur de l'exploitation minière - Manuel des employés - Le syndicat soutient que l'employeur a instauré unilatéralement un nouveau manuel des employés et modifié son régime de pension à prestations déterminées à un régime de pension à cotisations déterminées - Dans le cadre de l'évaluation de la plainte déposée en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*, le Conseil ne se préoccupe pas de savoir si le changement apporté unilatéralement aux conditions d'emploi, à un droit ou à un avantage est plus avantageux pour les employés - Un examen de la jurisprudence confirme que les dispositions du *Code* n'imposent pas un gel absolu de toutes les conditions d'emploi - Il prévoit plutôt un régime de maintien du statu quo qui permet à l'employeur de modifier les conditions d'emploi, sans le consentement du syndicat, si le changement est une pratique courante ou établie telle qu'elle constitue elle-même une condition d'emploi - Les changements énoncés dans le manuel des employés étaient déjà en vigueur au moment de sa distribution aux employés - Le Conseil ne peut pas conclure qu'il y a eu un changement important d'une condition d'emploi ou qu'un droit ou avantage a été modifié, ou, s'il y a eu un changement, qu'il s'est produit avant ou après l'entrée en vigueur du gel aux termes de l'article 50 du *Code* - Dans le cadre de l'exploitation normale de la mine, des modifications devaient être apportées et étaient apportées régulièrement au manuel depuis le tout début de l'exploitation de la mine - Même s'il était possible de

such changes would, under the circumstances, come within the employer's "business as usual" regime - The Board cannot conclude that the employer violated the *Code's* freeze provisions by unilaterally introducing a new Employee Handbook - Unlike the new Employee Handbook which did nothing more than reflect the employer's current practice and policies, the employer's change with respect to the pension plan was a substantial change that clearly modified employees' rights or benefits - The employer's *bona fide* business reasons to change from a Defined Benefit to a Defined Contribution plan is not material in the determination of whether there was a violation of section 50(b) of the *Code* - Although improper intentions behind changes to terms and conditions of employment can help in establishing that the action taken is not in keeping with past practice, it is not, however, a requirement to establishing a violation of the freeze provision - The Board finds that the implementation of a new and different pension plan for new hires and the implementation of an optional change process for existing employees, without the consent of the union, was a unilateral alteration of the terms and conditions of employment of the employees - The union was not consulted or advised and therefore did not consent to the change being implemented - The Board is not prepared at this time to either order the rescission of the Defined Contribution plan or to simply order a bare declaration - The Board directs the decision be posted in the workplace for 30 days and urges the parties to reach a compromise between themselves rather than rely on the Board to impose a remedy.

situer dans le temps les changements ayant été apportés, le cas échéant, à une politique ou une pratique visée dans le manuel des employés initial, il semble que, dans ces circonstances, ces changements cadreraient avec le régime de «maintien du statu quo» de l'employeur - Le Conseil ne peut pas conclure que l'employeur a violé les dispositions du *Code* sur le gel en instaurant unilatéralement un nouveau manuel des employés - Contrairement au nouveau manuel des employés qui ne faisait rien de plus que rapporter les pratiques et politiques courantes de l'employeur, le changement apporté au régime de pension constituait un changement important modifiant sans contredit les droits ou avantages des employés - Les motifs commerciaux de l'employeur, bien que valables, de modifier le régime de pension à prestations déterminées en régime à cotisations déterminées ne constituent pas un facteur déterminant pour statuer s'il y a eu violation de l'alinéa 50b) du *Code* - Bien que la démonstration de mauvaises intentions sous-tendant une modification des conditions d'emploi peut aider à établir que la mesure prise était incompatible avec la pratique antérieure, il ne s'agit toutefois pas d'un critère pour conclure qu'il y a eu violation de la disposition sur le gel - Le Conseil conclut que l'instauration d'un nouveau régime de pension différent pour les nouveaux employés et la mise en oeuvre d'un processus de changement facultatif pour les employés en poste, sans le consentement du syndicat, représentait une modification unilatérale des conditions d'emploi des employés - Le syndicat n'a pas été consulté ni informé et il n'a donc pas consenti à la mise en oeuvre du changement - Le Conseil n'est pas disposé pour le moment à ordonner l'annulation du régime de pension à cotisations déterminées ni à formuler une simple déclaration - Le Conseil ordonne que la décision soit affichée au lieu de travail pendant une période de 30 jours et enjoint les parties d'en arriver à un compromis entre elles plutôt que de se fier au Conseil pour imposer un redressement.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Patrick J. Heinke, Members. A hearing was held from December 19 to 21, 2005, in Vancouver, British Columbia.

Appearances

Ms. Shannon Blatt, for the Public Service Alliance of Canada;
Mr. Kim G. Thorne, for BHP Billiton Diamonds Inc.

Le Conseil était composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, et de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres. Une audience s'est tenue du 19 au 21 décembre 2005, à Vancouver (Colombie-Britannique).

Ont comparu

M^e Shannon Blatt, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
M^e Kim G. Thorne, pour BHP Billiton Diamonds Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature of the Complaint

I - Nature de la plainte

[1] On November 24, 2004, the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union) filed a complaint alleging that BHP Billiton Diamonds Inc. (BHP or the employer) violated the statutory freeze provisions under section 50(b) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by unilaterally introducing a new Employee Handbook in September 2004, and by changing its pension plan from a Defined Benefit (DB) pension plan to a Defined Contribution (DC) pension plan, effective July 1, 2004.

[1] Le 24 novembre 2004, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC ou le syndicat) a déposé une plainte alléguant que BHP Billiton Diamonds Inc. (BHP ou l'employeur) avait enfreint la disposition sur le gel prévue à l'alinéa 50b) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) en instaurant unilatéralement un nouveau manuel des employés, en septembre 2004, et en modifiant son régime de pension à prestations déterminées (PD) à un régime de pension à cotisations déterminées (CD), le 1^{er} juillet 2004.

II - Facts and Background

II - Faits et contexte

A - BHP and the Ekati Mine

A - BHP et la mine Ekati

[2] In order to place this complaint into context, it is useful to briefly review the history of the employer's operations in the Northwest Territories. BHP Billiton Inc. is one of the world's largest diversified resources company with extensive mining interests worldwide.

[2] Afin de situer la plainte dans son contexte, il convient de passer rapidement en revue l'historique de l'exploitation de l'employeur dans les Territoires du Nord-Ouest. BHP Billiton Inc. est une importante société exploitante de ressources diversifiées et compte des intérêts miniers considérables à travers le monde.

[3] BHP is part of a group of companies owned and operated by BHP Billiton Inc. Through its member companies, BHP Billiton Inc. employs up to 60,000 employees within more than 100 operations in approximately 20 countries across the world. Those operations are organized into seven Customer Sector groups, one of which is Diamonds and Specialty Products.

[3] BHP fait partie d'un regroupement de sociétés dont le propriétaire et exploitant est BHP Billiton Inc. L'ensemble des sociétés membres de BHP Billiton Inc. emploie jusqu'à 60 000 employés dans plus de 100 exploitations réparties dans environ 20 pays à travers le monde. Ces exploitations sont organisées en sept groupes sectoriels; l'un d'eux étant le secteur des diamants et des produits spécialisés.

[4] While heavily involved in the mining of more traditional minerals, including copper, iron and coal, BHP Billiton Inc. had no prior experience in the mining of diamonds until October of 1998 when, through a joint venture, its member company BHP acquired 51% of the Ekati Diamond Mine in the Northwest Territories.

[4] Comme elle exploitait essentiellement des minéraux plus traditionnels, tels que le cuivre, le fer et le charbon, BHP Billiton Inc. n'avait pas d'expérience antérieure dans le domaine de l'extraction des diamants lorsqu'en octobre 1998, dans le cadre d'une coentreprise, sa société membre BHP a acquis 51 % des parts de la mine de diamants Ekati dans les Territoires du Nord-Ouest

[5] The Ekati mine is Canada's first producing diamond mine. It is located some 300 kilometres northeast of Yellowknife. Because of the remote location of the mine, it was necessary for BHP to redefine and adapt various diamond mining processes used elsewhere to meet the unique and challenging requirements of the northern environment. As such, the Ekati mine was a

[5] La mine Ekati est la principale mine de diamants au Canada. Elle est située à 300 kilomètres au nord-est de Yellowknife. En raison de l'emplacement isolé de la mine, BHP a dû redéfinir et adapter des procédures d'extraction des diamants utilisées ailleurs en fonction des exigences et des défis propres au contexte nordique. Par conséquent, la mine Ekati a été un pionnier à

pioneer in many respect and consequently during its first several years of existence, a number of operational changes were required.

[6] The nature of diamond mining is such that during its initial stages, most of the production comes from diamonds found in kimberlite pipes extracted closer to the surface of the earth through an open pit process. However, over time and in order to remain profitable, the open pit process either is abandoned or evolves into an underground process, with tunnels built around the open pit to allow further mining of kimberlite from the pipes. This latter process was undertaken for several of the initially mined kimberlite pipes at Ekati.

[7] In addition to dealing with the above-noted operational concerns, BHP was required to enter into agreements with aboriginal groups and with the Government of the Northwest Territories providing for the hiring of aboriginals and Northern residents, insuring their transport from various Northern communities to and from the mine site and providing them with training and education. As well, by 2003, the senior management of the mine changed. The new management brought with it a long-term strategy for the mine site, which was now at the point of moving into the next phase of development.

[8] It is against this background that the relationship between the employer, the union and its predecessor evolved.

B - Union Representation and Collective Bargaining

[9] By order no. 8683-U, dated June 30, 2004, PSAC was certified as the bargaining agent for a unit of employees of BHP comprised of:

All non-managerial and non-supervisory employees of BHP Billiton Diamonds Inc. working at the Ekati Mine site, Northwest Territories, excluding employees in the Human Resources, Environmental and Resource Planning, Security, Occupational Health and Safety, Finance, Marketing and External Affairs departments and temporary employees.

[10] Prior to PSAC being certified, the BHP Employees Association (the Association) was the certified bargaining agent for the same bargaining unit, pursuant to certification order no. 8356-U, dated October 7,

plusieurs égards, ce qui a exigé de nombreux changements opérationnels au cours des premières années.

[6] La nature de l'extraction des diamants est telle qu'au cours des premières étapes, le gros de la production provient de diamants extraits à ciel ouvert, près de la surface de la terre, dans des cheminées kimberlitiques. Cependant, au fil du temps, pour demeurer rentable l'exploitation à ciel ouvert est soit abandonnée ou devient une exploitation souterraine en construisant des tunnels autour de l'exploitation à ciel ouvert pour permettre d'extraire davantage de kimberlite des cheminées. Des exploitations souterraines ont été développées autour de plusieurs des cheminées kimberlitiques à Ekati.

[7] En plus de composer avec les questions opérationnelles susmentionnées, BHP a dû conclure des ententes avec des groupes autochtones et avec le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest prévoyant l'embauche d'autochtones et de résidents du Nord, leur transport de différentes collectivités du Nord jusqu'au site de la mine et leur formation et éducation. En 2003, la haute direction de la mine a été remplacée. La nouvelle direction a adopté une stratégie à long terme pour la mine, qui était sur le point de passer à la phase suivante de son développement.

[8] C'est dans ce contexte qu'a évolué la relation entre l'employeur, le syndicat et son prédécesseur.

B - Représentation syndicale et négociation collective

[9] Le 30 juin 2004, l'AFPC a été accréditée à titre d'agent négociateur (ordonnance n° 8683-U) de l'unité des employés suivants de BHP:

Tous les employés occupant des fonctions autres que celles de gestion et de surveillance de BHP Billiton Diamonds Inc. travaillant à la mine Ekati dans les Territoires du Nord-Ouest, à l'exclusion des employés affectés aux services des ressources humaines, de l'environnement et de la planification des ressources, de sécurité, de santé et sécurité au travail, des finances, du marketing et des affaires extérieures, et des employés temporaires.

[10] Avant que l'AFPC ne soit accréditée, la BHP Employees Association (l'Association) était l'agent négociateur accrédité de cette unité de négociation, conformément à l'ordonnance d'accréditation

2002. The Association first filed its certification application in June 2000. The processing and determination of this certification application was delayed due in part to the Association amending its initial application to seek a smaller bargaining unit than initially sought and due to a subsequent related unfair labour practice complaint supported by PSAC, which the Board heard and determined in *Gerry Balmer*, [2002] CIRB no. 192; and 86 CLRBR (2d) 161.

[11] Shortly after being certified in October 2002, the Association gave notice to bargain and it commenced collective bargaining with the employer. A tentative agreement was reached and was subsequently rejected by the Association's membership in February 2003. Following this rejection, legal action was commenced to challenge the validity of the Association's executive and to elect a new executive comprised mostly of PSAC supporters. From that point forward, PSAC took steps to convert the Association into one of its locals. This was followed by PSAC's successor application filed on May 12, 2004, pursuant to section 43(1) of the *Code*, which resulted in the Board order referred to in paragraph 9 above.

[12] Following its certification as the successor union to the Association on June 30, 2004, PSAC sent a letter on July 30, 2004 (received by BHP on August 3, 2004), serving notice to bargain and requesting dates for the exchange of proposals and commencement of bargaining.

C - Employee Handbook

[13] At the start of the mine's operations, Human Resources at BHP developed an Employee Handbook for new hires, setting out company policies and procedures. This handbook quickly became outdated since many policies and practices were in a continuing state of progress and change. One such change was the employer's adoption of a computerized system, including the use of the intranet. Over time, provisions in the initial handbook conflicted with more recently implemented policies and practices, as reflected in the company's computerized system.

[14] In 2003, BHP undertook a review of its Employee Handbook to ensure that it was accurately reflecting

n° 8356-U, rendue le 7 octobre 2002. L'Association a présenté sa première demande d'accréditation en juin 2000. Le traitement de la demande d'accréditation et la décision ont été retardées en raison notamment de la modification par l'Association de sa demande initiale afin de viser une plus petite unité de négociation et d'une plainte connexe de pratique déloyale de travail déposée ultérieurement par l'AFPC, plainte qui a été instruite et qui a fait l'objet de la décision *Gerry Balmer*, [2002] CCRI n° 192; et 86 CLRBR (2d) 161.

[11] Peu après avoir été accréditée, en octobre 2002, l'Association a donné avis de négocier et a entamé la négociation collective avec l'employeur. Les parties ont conclu une entente de principe qui a été rejetée par les membres de l'Association, en février 2003. À la suite de ce rejet, une action en justice a été intentée pour contester la crédibilité de l'exécutif de l'Association et pour élire un nouvel exécutif composé principalement de partisans de l'AFPC. À partir de ce moment, l'AFPC a pris des mesures en vue de convertir l'Association en une de ses sections locales. Elle a ensuite présenté une demande de reconnaissance des droits de successeur, le 12 mai 2004, conformément au paragraphe 43(1) du *Code*, ce qui a donné lieu à l'ordonnance du Conseil susmentionnée au paragraphe 9.

[12] Après avoir été accrédité à titre de syndicat successeur de l'Association, le 30 juin 2004, l'AFPC a envoyé une lettre, le 30 juillet 2004 (que BHP a reçue le 3 août 2004), signifiant l'avis de négocier et demandant que des dates soient fixées afin d'échanger les propositions et d'entamer les négociations.

C - Manuel des employés

[13] Lorsque BHP a commencé à exploiter la mine, son service des ressources humaines a mis au point un manuel des employés pour l'embauche de nouveaux employés et l'élaboration des politiques et procédures de la société. Ce manuel est rapidement devenu désuet puisque plusieurs politiques et procédures étaient en évolution et en changement constants. L'un de ces changements a été marqué par la mise en application d'un système informatisé et notamment la venue de l'intranet. Au fil du temps, le contenu du manuel initial était incompatible avec les politiques et pratiques mises en oeuvre plus récemment, comme en témoignait la mise en application du système informatisé de la société.

[14] En 2003, BHP a entrepris une révision du manuel des employés pour s'assurer de sa pertinence par

current policies and procedures. To that end, the employer hired a consultant whose mandate was to produce a revised handbook reflecting current practices, without bringing any changes to policies or procedures in place. In other words, this review was not intended to change any of the existing policies or practices, but simply to bring them into conformity with the mines' current policies and practices.

[15] In preparing this revised handbook, the consultant worked with the various departments at the mine to ensure that changes to the handbook reflected what was actually in place and that, where current realities were at odds with the handbook, it was revised in order to bring it up to date. The revised Employee Handbook was circulated to employees in September 2004.

D - Pension Plan

[16] As previously stated, BHP is a member of a group of companies owned by BHP Billiton Inc. The latter corporation results from a merger in 2001 with another large company dealing in resources. Because of its growth through acquisitions of going concerns, BHP Billiton Inc. inherited a patchwork of different pension plans in effect at its various operations around the world.

[17] Following the 2001 merger from which BHP Billiton Inc. was created, the Board of Directors instructed Shared Services Group (a service provider based in Houston, Texas) to examine the different pension plans in place and make recommendations for reform.

[18] In November of 2002, Shared Services Group recommended that BHP Billiton Inc. and its member corporations close all DB pension plans worldwide and that all new hires participate in a DC pension plan. BHP Billiton Inc. adopted that recommendation and directed that all DB pension plans be closed worldwide and that effective July 1, 2004, all new hires be subject to a DC pension plan.

[19] In June 2004, managers at the Ekati mine were trained on how to communicate the pension plan changes to employees as well as how to answer

rapport aux politiques et procédures en vigueur. L'employeur a donc embauché un consultant chargé de produire un manuel révisé tenant compte des pratiques courantes sans entraîner de modifications des politiques et procédures en place. Autrement dit, la révision ne visait pas à apporter des changements aux politiques et pratiques courantes, mais simplement à les rendre conformes aux politiques et pratiques en cours à la mine.

[15] Dans le cadre de la préparation du manuel révisé, le consultant a travaillé avec divers services de la mine afin que les changements apportés au manuel reflètent bien ce qui avait réellement cours et que, là où les réalités n'étaient pas compatibles avec le contenu du manuel, des mises à jour soient faites. Le manuel des employés révisé a été distribué aux employés en septembre 2004.

D - Régime de pension

[16] Comme mentionné précédemment, BHP est membre d'un regroupement de sociétés appartenant à BHP Billiton Inc. Cette dernière société est le fruit d'une fusion avec une société importante d'exploitation de ressources en 2001. Au fil de ses nombreuses acquisitions d'entreprises en exploitation, BHP Billiton Inc. a hérité d'un éventail de régimes de pension en place à ses différentes exploitations autour du monde.

[17] À la suite de la fusion de 2001, ayant donné lieu à la création de BHP Billiton Inc., le conseil d'administration a demandé à Shared Services Group (un fournisseur de services ayant son siège social à Houston au Texas) de se pencher sur les différents régimes de pension et de formuler des recommandations en vue de procéder à une réforme.

[18] En novembre 2002, Shared Services Group a recommandé que BHP Billiton Inc. et ses sociétés membres ferment tous les régimes de pension à PD à l'échelle mondiale et que les nouveaux employés embauchés cotisent dorénavant à un régime de pension à CD. BHP Billiton Inc. a accepté cette recommandation et a ordonné que tous les régimes de pension à PD soient fermés et que, à compter du 1^{er} juillet 2004, tous les employés nouvellement embauchés cotisent à un régime de pension à CD.

[19] En juin 2004, les gestionnaires de la mine Ekati ont reçu une formation sur la manière d'informer les employés des changements apportés au régime de

questions on the ability of existing employees to change from the DB to the DC pension plan.

[20] PSAC first became aware that the employer had moved from a DB to a DC pension plan in October 2004, through an information circular entitled "Automatic Enrollment in the BHP Billiton Diamonds Salaried Employee Defined Contribution Pension Plan." This information circular confirms that, effective July 1, 2004, BHP had moved to a DC pension plan for all new employees. By email dated October 27, 2004, PSAC immediately advised BHP that it took exception to the employer "rolling out" a new defined contribution retirement plan affecting its members without prior negotiation. PSAC filed the present complaint shortly after on November 24, 2004.

[21] Following the conclusion of the hearing and at the request of the Board, the employer provided additional information which confirmed that BHP has employed 168 new employees since July 1, 2004, of which 66 fall into the union's bargaining unit. In addition, a total of 66 existing employees elected to move from the DB to the DC pension plan during the period which employees could change pension plans. Of those 66 employees, 14 fall in the bargaining unit.

[22] This additional information also indicates that the costs associated with moving employees from the DC back into the DB pension plan is not dependent upon the number of employees affected, as most of the costs (revision of plan text, movement of funds, required regulatory approvals, etc.) are fixed, regardless of the number of employees.

III - Positions of the Parties

[23] Following is a summary only of the parties' positions. The Board will refer to specific arguments of the parties and jurisprudence in support of those arguments within the analysis portion of the decision.

A - PSAC

[24] PSAC alleges that BHP unilaterally changed the terms and conditions of employment contrary to the freeze provisions of the *Code* by introducing a new

pension et de répondre à leurs questions concernant la possibilité pour les employés en poste de passer du régime à PD au régime à CD.

[20] C'est en octobre 2004 que l'AFPC a appris que l'employeur était passé d'un régime de pension à PD à un régime de pension à CD, par le biais d'une circulaire d'information intitulée «Adhésion automatique au régime de pension à cotisations déterminées des employés salariés de BHP Billiton Diamonds» (traduction). Cette circulaire d'information confirme qu'à compter du 1^{er} juillet 2004, BHP avait instauré un régime de pension à CD pour tous les nouveaux employés. Dans un courriel daté du 27 octobre 2004, l'AFPC a immédiatement avisé BHP qu'elle s'opposait à ce que l'employeur instaure un nouveau régime de pension à cotisations déterminées visant ses membres sans avoir négocié la question au préalable. L'AFPC a déposé la présente plainte peu après, soit le 24 novembre 2004.

[21] À la suite de l'audience, l'employeur a fourni, à la demande du Conseil, des renseignements supplémentaires confirmant que BHP avait embauché 168 nouveaux employés depuis le 1^{er} juillet 2004, dont 66 étaient membres de l'unité de négociation du syndicat. De plus, un total de 66 employés en poste avaient décidé de quitter le régime de pension à PD pour adhérer au régime de pension à CD pendant la période où il leur était possible de le faire. De ces 66 employés, 14 étaient membres de l'unité de négociation.

[22] Ces renseignements supplémentaires révèlent également que les coûts associés au retour des employés du régime à CD au régime à PD ne fluctuaient pas en fonction du nombre d'employés visés, étant donné que la plupart des coûts (p. ex. révision du texte du régime, mouvement des capitaux, approbations réglementaires) sont fixes, quel que soit le nombre d'employés.

III - Position des parties

[23] Voici un résumé seulement des positions des parties. Le Conseil renverra à des arguments particuliers des parties et à la jurisprudence à l'appui de ces arguments dans la portion analyse de la décision.

A - AFPC

[24] L'AFPC prétend que BHP a unilatéralement modifié les conditions d'emploi en instaurant un nouveau manuel des employés prévoyant des conditions

Employee Handbook containing different terms and conditions of employment and by introducing a new DC pension plan in replacement of the existing DB pension plan.

[25] In its written complaint, PSAC initially requested an order compelling BHP to rescind the new Employee Handbook. However, during oral argument at the hearing, PSAC advised that it was no longer seeking that the new handbook be rescinded, but was seeking a Board declaration that the unilateral introduction of the new Employee Handbook by BHP constituted a violation of the *Code*, and further that the Board's decision be posted in the workplace.

[26] With respect to the new pension plan, PSAC submits that there is no question BHP introduced a change to the existing DB pension plan. As bargaining agent of affected employees, it maintains that it was prejudiced by the employer's actions. It argues that its role as bargaining agent was diminished in the eyes of the employees it represents, since the employer unilaterally made the change without first negotiating it with the union. Since it is not disputed by the employer that notice to bargain was given almost immediately following the Association's certification as bargaining agent and that no revocation or abandonment of the bargaining rights took place, PSAC argues there is no provision in the *Code* for a freeze period to be spent or be in abeyance as suggested by the employer. To find otherwise, PSAC argues, would set a dangerous precedent contrary to the *Code's* preamble.

[27] PSAC finds as perverse the employer's argument that since the mine has been in constant evolution and change, this represents in effect "business as usual" for the employer to unilaterally introduce a new pension plan. Such interpretation would render inoperative section 50(b) of the *Code*, argues PSAC.

[28] Unlike the new Employee Handbook, PSAC maintains its requests that the new DC pension plan be rescinded. It submits that the costs associated with the rescission of the plan should not be a factor in the Board's determination of the complaint or the appropriate remedy.

B - BHP

[29] In regards to the new Employee Handbook, BHP submits that despite the union's attempt to show some

d'emploi différentes et en instaurant un nouveau régime de pension à CD en remplacement du régime de pension à PD existant, ce qui est contraire à la disposition sur le gel prévue au *Code*.

[25] Dans sa plainte écrite, l'AFPC demandait initialement que le Conseil ordonne à BHP de supprimer le nouveau manuel des employés. Cependant, au cours de sa plaidoirie à l'audience, l'AFPC a signifié qu'elle ne demandait plus l'annulation du nouveau manuel, mais qu'elle souhaitait que le Conseil déclare que BHP avait enfreint le *Code* en instaurant unilatéralement le nouveau manuel des employés et lui ordonne d'afficher la décision au lieu de travail.

[26] En ce qui concerne le nouveau régime de pension, le syndicat affirme que BHP a sans contredit apporté un changement au régime de pension à PD existant. À titre d'agent négociateur des employés visés, il prétend que les mesures prises par l'employeur lui ont causé un préjudice. Il fait valoir que son rôle d'agent négociateur a été dévalué aux yeux des employés qu'il représente parce que l'employeur a unilatéralement apporté le changement sans avoir d'abord négocié avec lui. Puisque l'employeur ne conteste pas le fait que l'avis de négocier a été donné pratiquement immédiatement après l'accréditation de l'Association et qu'il n'y a pas eu révocation ou abandon des droits de négocier, l'AFPC soutient qu'aucune disposition du *Code* ne prévoit la péremption ou la suspension de la période de gel, comme le prétend l'employeur. Conclure autrement créerait un dangereux précédent qui irait à l'encontre du préambule du *Code*.

[27] Selon l'AFPC, il est abusif de la part de l'employeur de prétendre que, comme la mine était en évolution et en changement constants, l'adoption unilatérale d'un nouveau régime de pension s'inscrivait dans le «maintien du statu quo». Elle fait valoir qu'une telle interprétation rendrait inopérant l'alinéa 50b) du *Code*.

[28] Contrairement au cas du nouveau manuel des employés, l'AFPC maintient sa demande d'annulation du nouveau régime de pension à CD. À son avis, les coûts associés à l'annulation du régime ne devraient pas peser dans la décision du Conseil à l'égard de la plainte ou du redressement approprié.

B - BHP

[29] En ce qui concerne le nouveau manuel des employés, BHP soutient que, malgré sa tentative de

modifications to working conditions, it has put forth no evidence of employees having lost any rights or privileges, as a result of the new handbook, other than perhaps a 15-minute increase in the advance time employees have to be at the airport to travel to the mine site. This, the employer submits, is not within its authority to regulate since it is a requirement of the travel company and consequently, arguably not a term of employment.

[30] BHP does not deny that it brought changes to its pension plan, effective July 1, 2004. It submits that the changes were made as a result of a totally normal and appropriate review following a large international merger and in accordance with a global trend by corporations to move away from DB pension plans. It argues that its decision to change the pension plan is entirely based on business reasons and devoid of any anti-union animus. It stresses that the process to change the pension plan was undertaken long before PSAC gained representation rights and was therefore part of the mine's business as usual.

[31] The employer underlines that not a single existing bargaining unit member has been forced out of the DB pension plan. BHP employees hired prior to July 1, 2004, were provided the opportunity to elect to switch from the DB to the DC pension plan by December 31, 2004. All new employees were hired under the DC pension plan; therefore, none of these employees have had their pension terms changed since they accepted the DC pension plan as part of their term of employment.

[32] The employer further argues that the issue of the pension plan has not prevented the parties from bargaining and that, in fact, the present complaint constitutes more of an obstacle to the parties' collective bargaining than the change it introduced to the pension plan.

[33] In conclusion, the employer maintains that regardless of when the statutory freeze commenced, October 2002 or August 2004, in either case, changes were effected to both the handbook and the pension plan in precisely the same manner as other changes done in the past and that the union's true agenda is in

démontrer les modifications apportées aux conditions de travail, le syndicat n'a pas présenté de preuve démontrant que les employés avaient perdu des droits ou des avantages, par suite de l'instauration du nouveau manuel, à l'exception peut-être de l'augmentation de 15 minutes de la période d'avance à laquelle les employés doivent se présenter à l'aéroport pour se rendre au site de la mine. L'employeur fait valoir qu'il n'a pas le pouvoir de réglementer cette question étant donné qu'il s'agit d'une exigence de la compagnie aérienne et que, par conséquent, cela ne constitue vraisemblablement pas une condition d'emploi.

[30] BHP ne nie pas avoir apporté des changements au régime de pension le 1^{er} juillet 2004. L'employeur fait valoir que le changement a été apporté après un examen absolument normal et approprié effectué à la suite d'une importante fusion d'envergure internationale et qu'il s'inscrivait dans une tendance à l'échelle mondiale des sociétés de délaisser les régimes de pension à PD. Sa décision de modifier le régime de pension est entièrement fondée sur des raisons commerciales et exempte de motivation antisyndicale. Il insiste sur le fait que le processus visant à changer le régime de pension a été entamé bien avant que l'AFPC n'acquière ses droits de représentation et qu'il cadrait donc dans le «maintien du statu quo» à la mine.

[31] L'employeur signale qu'aucun membre de l'unité de négociation n'a été forcé de laisser le régime de pension à PD. Les employés de BHP embauchés avant le 1^{er} juillet 2004 avaient jusqu'au 31 décembre 2004 pour décider de passer d'un régime de pension à l'autre. Quant aux nouveaux employés, ils devaient automatiquement adhérer au régime de pension à CD dès leur embauche. Par conséquent, les modalités de leur régime de pension n'ont pas été modifiées puisqu'ils ont accepté le régime de pension à CD comme une de leurs conditions d'emploi.

[32] L'employeur soutient également que la question du régime de pension n'a pas empêché les parties de négocier et que, en réalité, la présente plainte constitue davantage un obstacle à la négociation collective que le changement apporté au régime de pension.

[33] En conclusion, l'employeur affirme que, peu importe quand le gel statutaire a commencé à s'appliquer, octobre 2002 ou août 2004, dans les deux cas, les changements ont été apportés au manuel et au régime de pension précisément de la même manière que d'autres changements faits par le passé. À son avis, le

fact to change the established relationship that existed between BHP and the Association into one that better suits PSAC's political objectives.

[34] In the alternative, the employer maintains that even if the Board is persuaded that there has been a violation of the *Code*, such violation is merely a technical one considering the unique facts of this case; it also submits that labour relations would best be served by not ordering any remedy other than a bare declaration, thereby allowing the parties to resolve these issues where they ought to be resolved, at the bargaining table.

IV - Analysis and Decision

[35] Section 50(b) of the *Code* provides that an employer cannot alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege enjoyed by employees in a bargaining unit until the requirements pertaining to a declaration of a strike or lockout under sections 89(1)(a) to (d), have been met.

[36] The essence of that section of the *Code*, which is commonly referred to as the freeze provision, is to maintain a balance between the parties during bargaining by removing an employer's ability to unilaterally change employees' working conditions, rights or privileges (see *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922)). There are two reasons for seeking this balance. The first is to prevent the employer from lessening the authority of the bargaining agent in the eyes of the employees it represents by modifying terms and conditions of employment or rights and privileges in place. The second is that both parties must be able to bargain from an even footing (see *Purolator Courier Ltd.* (1987), 71 di 189; and 87 CLLC 16,053 (CLRB no. 653)).

[37] The exception to the above employer restriction is twofold: when the union gives its consent or where the change is one that respects or falls within the employer's "business as usual" principle. To determine what comes within the concept of "business as usual," requires the Board to look at the overall circumstances of the employer's operations.

but véritable du syndicat est de modifier la relation qui existait entre BHP et l'Association pour en faire une relation qui correspond davantage à ses objectifs politiques.

[34] Subsidiairement, l'employeur fait valoir que, même si le Conseil est persuadé qu'il y a eu violation du *Code*, cette violation est purement technique compte tenu du caractère unique des faits en cause; il estime également qu'il serait dans l'intérêt des relations du travail de ne pas ordonner de redressement et de formuler une simple déclaration, ceci afin de permettre aux parties de régler les problèmes là où elles devraient le faire, à la table de négociation.

IV - Analyse et décision

[35] L'alinéa 50b) du *Code* prévoit qu'un employeur ne peut pas modifier les taux de rémunération ou d'autres conditions d'emploi ou avantages dont bénéficient les employés d'une unité de négociation tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d), portant sur la déclaration d'une grève ou d'un lock-out, n'ont pas été remplies.

[36] Cet article du *Code*, communément appelé disposition sur le gel, vise essentiellement à maintenir un équilibre entre les parties pendant les négociations en privant l'employeur de sa capacité de modifier unilatéralement les conditions de travail, les droits et les avantages des employés (voir *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922)). Il y a deux raisons de rechercher cet équilibre. La première est d'éviter que l'employeur ne mine l'autorité de l'agent négociateur aux yeux des employés qu'il représente en modifiant les conditions d'emploi, les droits ou les avantages existants. La deuxième est de permettre aux deux parties de négocier sur un même pied d'égalité (voir *Purolator Courier Ltée* (1987), 71 di 189; et 87 CLLC 16,053 (CCRT n° 653)).

[37] La restriction imposée à l'employeur comporte deux exceptions: lorsque le syndicat donne son consentement ou lorsque le changement respecte le principe du «maintien du statu quo» ou satisfaisait à ce principe. Pour déterminer ce à quoi correspond le concept de «maintien du statu quo», le Conseil doit étudier les circonstances générales de l'exploitation de l'employeur.

[38] It is not contested that notice to bargain was given by the Association shortly after being certified as bargaining agent on October 7, 2002. It is also not contested that at the time the new Employee Handbook was introduced in September 2004 and the change to the pension plan took place in July 2004, the necessary requirements for a declaration of strike or lockout as stated under sections 89(1)(a) to (d) of the *Code* had not been met. In addition, there is no argument that the employer did not obtain the union's consent prior to introducing the new Employee Handbook and prior to putting in effect the changes to the pension plan.

A - Employee Handbook

[39] With respect to the new Employee Handbook, the Board accepts that the changes reflected in the handbook circulated to the employees in September 2004 were already in effect at the workplace at the time of its circulation, and that the review undertaken by the consultant was to incorporate in the new handbook the already existing policies and procedures rather than modify them.

[40] The union itself recognizes the problem with the portion of its complaint relating to the Employee Handbook given the difficult, if not impossible, task of establishing from the evidence presented **if and when** any changes to the employer's policies and practices, as reflected in the handbook, occurred. Similarly, it is not possible to determine from the evidence presented what specific rights or privileges were actually lost by affected employees as a result of the new handbook.

[41] In its written submissions, the union argued it was clear that the very introduction of the new Employee Handbook represented significant changes in the terms and conditions of employment for the bargaining unit employees; however, this was not substantiated by the evidence. For example, the uncontested evidence established that employees still access the medical centre as needed, still receive financial training and are still subject, as they have always been, to a probationary period, etc., those being some of the issues raised in PSAC's written complaint. Neither of the union's witnesses could point to specific employee rights that have, in practice, been altered. In addition, the Board agrees with the employer and finds it questionable at best whether the 15-minute increase in the time employees have to be present prior to the transporter's

[38] Il n'est pas contesté que l'Association a donné l'avis de négocier peu après avoir été accréditée à titre d'agent négociateur, le 7 octobre 2002. Il n'est pas contesté non plus qu'au moment où le nouveau manuel des employés a été instauré, en septembre 2004, et où le changement a été apporté au régime de pension, en juillet 2004, les exigences nécessaires pour déclarer une grève ou un lock-out aux termes des alinéas 89(1)a) à d) du *Code* n'avaient pas été satisfaites. Par ailleurs, il ne fait aucun doute que l'employeur n'a pas obtenu le consentement du syndicat avant d'instaurer le nouveau manuel des employés et avant de mettre en oeuvre les changements au régime de pension.

A - Manuel des employés

[39] En ce qui concerne le nouveau manuel des employés, le Conseil accepte le fait que les changements énoncés dans le manuel étaient déjà en vigueur au moment de sa distribution aux employés en septembre 2004, et que l'examen entrepris par le consultant visait à intégrer dans le nouveau manuel les politiques et procédures existant déjà et non à les modifier.

[40] Le syndicat reconnaît lui-même le problème lié au volet de la plainte portant sur le manuel des employés étant donné qu'il est difficile, voire impossible, d'établir à l'aide de la preuve **si et quand** des changements ont été apportés aux politiques et pratiques de l'employeur en fonction du manuel. De même, la preuve soumise ne permet pas de déterminer quels droits ou avantages particuliers les employés ont réellement perdus par suite de la publication du nouveau manuel.

[41] Dans ses observations écrites, le syndicat a fait valoir que la seule instauration d'un nouveau manuel des employés représentait des modifications importantes des conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation, ce qui n'est appuyé par aucun élément de preuve. Par exemple, la preuve non contredite a établi que les employés ont toujours accès au centre médical au besoin, qu'ils ont toujours droit à de la formation financière et qu'ils sont soumis à une période de probation, comme cela a toujours été le cas; ceci étant certaines des questions soulevées par l'AFPC dans sa plainte écrite. Aucun des témoins du syndicat n'a été en mesure d'énoncer des droits particuliers des employés ayant, dans la pratique, été modifiés. Par ailleurs, le Conseil souscrit à la proposition de l'employeur voulant qu'il est plutôt contestable qu'une augmentation de 15 minutes de la période d'avance à

scheduled departure flight time to the mine is a term or condition of employment.

[42] All in all, the Board cannot find that there has been any substantial change to a term or condition of employment or that any right or privilege has been altered, or if any change did occur, whether it occurred prior to or after the freeze provision under section 50 of the *Code* came into effect shortly after October 7, 2002. In addition, the evidence shows that, as part of the normal operations of the mine, modifications to the provisions of the handbook were required and conducted regularly going back to when the mine first started its operations. Consequently, even if it were possible to situate in time if and when changes occurred in respect to any policy or practice covered in the initial Employee Handbook, it appears such changes would, under the circumstances, come within the employer's "business as usual" regime.

[43] For the above reasons, the Board cannot conclude that the employer violated the *Code*'s freeze provisions by unilaterally introducing a new Employee Handbook, under the prevailing circumstances and consequently no remedy is required.

B - Pension Plan

[44] There are fundamental differences between a DB and a DC pension plan. However, it is not necessary for the Board to review these differences or to determine whether the DC pension plan is generally more advantageous than the DB pension plan in order to determine the present complaint. In assessing a complaint under section 50(b) of the *Code*, the Board's determination does not depend on whether a unilateral change to working conditions or to a right or benefit is more beneficial to the employees (see *Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest* (1980), 42 di 216; [1981] 2 Can LRBR 365; and 81 CLLC 16,110 (CLRBR no. 286)). The same would apply, as well, irrespective of whether the change is more beneficial to all, some or most of the bargaining unit employees concerned.

[45] The employer asserts that although it was technically under a continuing freeze since 2002, it is clear that in reality, once the Association's tentative agreement was rejected in February 2003, the

laquelle les employés doivent se présenter avant l'heure de départ prévue par la compagnie aérienne pour le vol vers la mine constitue une condition d'emploi.

[42] Somme toute, le Conseil ne peut pas conclure qu'il y a eu un changement important d'une condition d'emploi ou qu'un droit ou avantage a été modifié, ou, s'il y a eu un changement, qu'il s'est produit avant ou après l'entrée en vigueur du gel aux termes de l'article 50 du *Code* peu après le 7 octobre 2002. Par ailleurs, la preuve démontre que, dans le cadre de l'exploitation normale de la mine, des modifications devaient être apportées et étaient apportées régulièrement au manuel depuis le tout début de l'exploitation de la mine. Par conséquent, même s'il était possible de situer dans le temps les changements ayant été apportés, le cas échéant, à une politique ou une pratique visée dans le manuel des employés initial, il semble que, dans ces circonstances, ces changements cadreraient avec le régime de «maintien du statu quo» de l'employeur.

[43] Pour ces motifs, le Conseil ne peut pas conclure que l'employeur a violé les dispositions du *Code* sur le gel en instaurant unilatéralement un nouveau manuel des employés, dans ces circonstances, et, par conséquent, aucun redressement n'est requis.

B - Régime de pension

[44] Il existe des différences fondamentales entre un régime de pension à PD et un régime de pension à CD. Cependant, il n'est pas nécessaire que le Conseil examine ces différences ou détermine si le régime de pension à CD est, de manière générale, plus avantageux que le régime de pension à PD pour se prononcer sur la présente plainte. Dans le cadre de l'évaluation de la plainte déposée en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*, le Conseil ne se préoccupe pas de savoir si le changement apporté unilatéralement aux conditions d'emploi, à un droit ou à un avantage est plus avantageux pour les employés (voir *Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest* (1980), 42 di 216; [1981] 2 Can LRBR 365; et 81 CLLC 16,110 (CCRT n° 286)). Le même raisonnement s'applique également peu importe que le changement soit avantageux pour tous les employés de l'unité de négociation visés, certains d'entre eux ou la plupart d'entre eux.

[45] L'employeur prétend que, même si en théorie le gel continuait de s'appliquer depuis 2002, il est clair qu'en réalité, à la suite du rejet de l'accord de principe, en février 2003, l'Association avait effectivement cessé

Association effectively ceased to represent its members for the purposes of collective bargaining and that any statutory freeze was effectively “spent.” It argues that from February 2003 to August 3, 2004, while the changes to the pension plan were being planned, committed to and implemented, the Association and PSAC were engaged in a legal struggle for the control of the bargaining unit and there was in reality no union actively representing the bargaining unit employees.

[46] The Board is of the view that the freeze provision under section 50(b) of the *Code*, was not “spent” or in “abeyance.” The Association was the bargaining agent for a unit of employees at Ekati from October 7, 2002 until it was succeeded by PSAC on June 30, 2004 pursuant to a merger application under section 43 of the *Code*. Under that section, the successor union acquires the rights, privileges and duties of its predecessor. There is therefore no cut in time or abeyance of the representational rights. The internal union problems with respect to the change in the Association’s executive did not, in the Board’s view, affect the continuation of the freeze period which commenced when notice to bargain was first given by the Association, shortly after it was certified on October 7, 2002 and continued until the necessary requirements to declare a strike or lockout under the *Code* were met.

[47] In addition, the employer takes the position that the one thing that has been constant throughout the history of the Ekati mine is change to the mining operations and the work required to be done by mine employees and contractors on site. It maintains that this reality makes the concept of a statutory freeze difficult to define and administer since “business as usual” at Ekati means constant change.

[48] In *Purolator Courier Ltd.*, *supra*, the Board’s predecessor, the Canada Labour Relations Board, determined a complaint under the freeze provision of the *Code*, section 148(b) (now section 50(b)). In that case, the Board dismissed the union’s complaint alleging the employer had altered the working conditions of several employees after notice to bargain had been served, by changing routes and hours of work. In dismissing the complaint on the basis that the changes complained of were regularly made by the employer, the Board reviewed the concept of “business as usual”:

de représenter les membres aux fins de la négociation collective et le gel statutaire était périmé. Il fait valoir que de février 2003 au 3 août 2004, alors que l’employeur procédait à la planification, à l’engagement et à la mise en oeuvre des changements au régime de pension, l’Association et l’AFPC étaient engagées dans une bataille juridique pour le contrôle de l’unité de négociation et, en réalité, aucun syndicat ne représentait activement les employés de l’unité de négociation.

[46] Le Conseil ne croit pas que la disposition sur le gel prévue à l’alinéa 50b) du *Code* était «périmée» ou «en suspens». L’Association était l’agent négociateur de l’unité des employés de la mine Ekati du 7 octobre 2002 au 30 juin 2004, date à laquelle l’AFPC lui a succédé, conformément à une demande de fusion fondée sur l’article 43 du *Code*. En vertu de cet article, le syndicat successeur est réputé avoir acquis les droits, privilèges et obligations du syndicat antérieur. Par conséquent, il n’y a pas eu de coupure dans le temps ou de suspension des droits de représentation. Les problèmes internes du syndicat liés au changement de l’exécutif de l’Association n’ont pas, de l’avis du Conseil, eu d’incidence sur le maintien de la période de gel ayant commencé lorsque l’Association a donné l’avis de négocier, peu après son accréditation le 7 octobre 2002, et devant se poursuivre jusqu’à ce que les exigences nécessaires pour déclarer une grève ou un lock-out en vertu du *Code* aient été satisfaites.

[47] De plus, l’employeur explique que la constante qui ressort de l’histoire de la mine Ekati est le changement apporté à l’exploitation minière et au travail devant être exécuté par les employés de la mine et les entrepreneurs sur le terrain. À son avis, cette réalité fait en sorte qu’il est difficile de définir et d’administrer le concept de gel statutaire étant donné que le «maintien du statu quo» à Ekati est assimilable au changement constant.

[48] Dans *Purolator Courier Ltée*, précitée, le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail, s’est prononcé sur une plainte fondée sur la disposition du *Code* sur le gel, l’alinéa 148b) (maintenant l’alinéa 50b)). Dans cette affaire, le Conseil a rejeté la plainte du syndicat qui alléguait que l’employeur avait modifié les conditions de travail de plusieurs employés après que l’avis de négocier eut été signifié, en changeant les circuits et les heures de travail. Lorsqu’il a rejeté la plainte au motif que l’employeur apportait régulièrement de tels changements, le Conseil a revu le concept de «maintien du statu quo»:

Things are not always that simple in labour relations. One cannot narrow the examination of a question to its technical aspect alone. The role of the Board, in this case, is to ensure that the delicate balance that must exist between the parties at the bargaining table is not upset. ...

(pages 210; and 14,422)

[49] In essence, a review of the jurisprudence confirms that the freeze provisions under the *Code* do not impose an absolute freeze on all terms and conditions of employment. Rather, it imposes a regime of business as usual such that the employer may alter terms and conditions of employment without union consent, if the change is one that is customary or established practice such that it constitutes in itself a term or condition of employment.

[50] However, even if the Board accepted as argued by BHP that the mine's operations have been in a constant state of evolution and that the process to bring about the changes to the pension plan was introduced some time prior to its actual implementation in July 2004, clearly the freeze provision was in effect during this process and there was a bargaining agent in place whether it was the Association or PSAC. In the present matter, the Board is influenced in its determination by the fact that there were no attempts by BHP to advise, consult or otherwise inform PSAC or its predecessor, the Association, of the process undertaken to change the pension plan, let alone obtain its consent prior to implementing the change. Even after PSAC was formally recognized as the successor bargaining agent on June 30, 2004 and after it sent its July 30, 2004 letter to BHP, no attempts were made by the employer to formally apprise the union of the situation. In fact, it is not disputed that PSAC only found out in October 2004 from new employees that the employer had introduced a different pension plan. It appears clear to the Board that the employer was determined to go ahead with its plans to change the pension plan.

[51] In *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, [2000] CIRB no. 66; 62 CLRBR (2d) 161; and 2001 CLLC 220-006, the union filed a complaint alleging a violation of section 50(b) of the *Code*. The Board had to determine whether the First Nation's refusal to continue to employ certain seasonal workers after the union had served notice to bargain was in violation of the freeze provision. In allowing the union's complaint,

Tout n'est pas toujours aussi simple, en relations de travail. On ne peut rétrécir l'examen d'une question à son seul aspect technique. Le rôle du Conseil, en l'espèce, c'est de voir à ce que le fragile équilibre qui doit subsister entre les parties à la table des négociations ne soit pas rompu...

(pages 210; et 14,422)

[49] Essentiellement, un examen de la jurisprudence confirme que les dispositions du *Code* n'imposent pas un gel absolu de toutes les conditions d'emploi. Il prévoit plutôt un régime de maintien du statu quo qui permet à l'employeur de modifier les conditions d'emploi, sans le consentement du syndicat, si le changement est une pratique courante ou établie telle qu'elle constitue elle-même une condition d'emploi.

[50] Cependant, même si le Conseil reconnaissait, conformément à la prétention de BHP, que l'exploitation de la mine était en évolution constante et que le processus menant à la modification du régime de pension a été entrepris bien avant la mise en oeuvre du nouveau régime, en juillet 2004, il est clair que les dispositions sur le gel s'appliquaient pendant ce processus et qu'il y avait un agent négociateur en place, que ce soit l'Association ou l'AFPC. En l'espèce, la décision du Conseil est influencée par le fait que BHP n'ait pas cherché à aviser, à consulter ou à informer de quelque manière l'AFPC ou son prédécesseur du processus entrepris pour modifier le régime de pension, encore moins à obtenir son consentement, avant de mettre en oeuvre les modifications. Même après que l'AFPC a été formellement reconnue à titre d'agent négociateur successeur, le 30 juin 2004, et après qu'elle a envoyé sa lettre du 30 juillet 2004 à BHP, aucune tentative n'a été faite pour mettre le syndicat au fait de la situation. On n'a d'ailleurs pas contesté le fait que l'AFPC a seulement appris en octobre 2004, par le biais de nouveaux employés, que l'employeur avait adopté un régime de pension différent. Il semble évident pour le Conseil que l'employeur était déterminé à aller de l'avant avec ses plans de changement du régime de pension.

[51] Dans *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, [2000] CCRI n° 66; 62 CLRBR (2d) 161; et 2001 CLLC 220-006, le syndicat a déposé une plainte alléguant violation de l'alinéa 50b) du *Code*. Le Conseil devait déterminer si le refus de la Première nation de continuer d'employer certains travailleurs saisonniers après que le syndicat eut donné l'avis de négociation collective contrevenait à la disposition sur le gel. Dans

the Board commented as follows in regards to the employer's unilateral actions:

[34] ... Changes that affect employees in the bargaining unit during the freeze period should be undertaken not unilaterally, but co-operatively and in consultation with the bargaining agent. The appropriate manner to do this in the present circumstances would appear to be through the collective bargaining process. Without specifying how this should be done, the Board feels it is appropriate to note at this point that the negotiation of an appropriate form of job-sharing or job rotation in no way necessarily conflicts with any of the provisions of the *Code*. However, while the issue may appropriately be addressed through collective bargaining, the legislation does not allow for it to be resolved unilaterally during the freeze period. The matter may therefore be quite properly and appropriately addressed in negotiations. Pending the resolution of this issue in negotiations or otherwise, for the employer to act unilaterally as it has done during the freeze period constitutes a violation of the *Code*. As a consequence, the employer's unilateral action has been found to be in violation of section 50(b).

(pages 14; 172-173; and 220-006 - 220-007; emphasis added)

[52] In the matter at hand, the Board is of the view that the employer's unilateral change in the pension plan from a DB to a DC plan, no matter how valid the reasons for the change may have been, was not a change made as part of the employer's "business as usual" regime as understood by established case law. Unlike the new Employee Handbook which did nothing more than reflect the employer's current practice and policies, the employer's change with respect to the pension plan was a substantial change that clearly modified employees' rights or benefits. That change occurred without the employer having consulted the Association or PSAC, even after it was clear that the latter was the certified bargaining agent for the mine's unionized employees. It is difficult to conclude that BHP did its best, under the circumstances, to act co-operatively and in consultation with the bargaining agent as referenced in *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, supra*.

[53] The Board is of the view that the change in pension plan from a DB to a DC plan is not a minor but a substantial change which can have a significant impact in bargaining. The union's witnesses explained and the Board accepts that PSAC's role as bargaining agent was understandably questioned by employees when they learned of the employer's unilateral change to the pension plan despite union representation of a substantial group of the employees at the mine. Since

sa décision en faveur du syndicat, le Conseil a fait l'observation suivante au sujet des mesures prises unilatéralement par l'employeur:

[34] ... Les changements qui touchent les employés de l'unité de négociation au cours de la période de gel devraient être décidés non pas de façon unilatérale, mais avec la collaboration de l'agent négociateur, et en consultation avec celui-ci. Dans les circonstances actuelles, la bonne façon serait la négociation collective. Sans préciser comment cela devrait être fait, le Conseil juge indiqué de préciser à ce moment-ci que la négociation d'une forme acceptable de partage des emplois ou de rotation ne saurait contrevenir de quelque façon que ce soit aux dispositions du *Code*. Cependant, si la question peut être réglée comme il se doit par la négociation collective, la législation ne permet pas d'agir unilatéralement pendant la période de gel. La question peut donc être réglée comme il se doit à la table de négociation. En attendant que le problème soit résolu par voie de négociation ou autrement, le fait que l'employeur a agi unilatéralement au cours de la période de gel constitue une violation du *Code*. Le Conseil juge donc que l'action unilatérale de l'employeur va à l'encontre de l'alinéa 50b).

(pages 14; 172-173; et 220-006 - 220-007; c'est nous qui soulignons)

[52] Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil juge que le changement unilatéral d'un régime de pension à PD à un régime à CD, peu importe que le changement ait été fondé sur des raisons valables, ne s'inscrivait pas dans le régime de «maintien du statu quo» selon l'interprétation qui ressort de la jurisprudence établie. Contrairement au nouveau manuel des employés qui ne faisait rien de plus que rapporter les pratiques et politiques courantes de l'employeur, le changement apporté au régime de pension constituait un changement important modifiant sans contredit les droits ou avantages des employés. Le changement a été fait sans consultation auprès de l'Association ou de l'AFPC, même après qu'il est apparu clairement que cette dernière était l'agent négociateur des employés syndiqués de la mine. Il est difficile de conclure que BHP a fait de son mieux, dans les circonstances, pour agir en collaboration et en consultation avec l'agent négociateur comme mentionné dans *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, précitée.

[53] Le Conseil est d'avis que le changement d'un régime de pension à PD à un régime à CD n'est pas un changement mineur mais bien un changement substantiel pouvant avoir une incidence importante sur la négociation. Le Conseil accepte les explications des témoins du syndicat selon lesquelles il était naturel que les employés se questionnent sur le rôle d'agent négociateur de l'AFPC lorsqu'ils ont appris que l'employeur avait unilatéralement modifié leur régime

one of the objectives under the freeze provision is to eliminate the adverse affect to a union that any change to an expected benefit like a pension plan would have on the union's representation of the employees, the Board finds that under the circumstances, PSAC's role as bargaining agent was placed in an unfavourable position at the bargaining table to have to bargain for rights or benefits it previously had.

[54] The Board does not disagree with the case law submitted by the employer which recognizes that where the employer's actions are planned or formulated, decided and communicated to employees, and effectively implemented prior to any union organization, these actions will not fall within the scope of the freeze provision, even if the actual start date follows the filing of a certification application. However, the situation under review is distinguishable from that scenario. In the present case, a bargaining agent for a unit of employees at the Ekati mine has been certified since October 2002. Notice to bargain was given shortly after. Although the Board recognizes the practical issues brought about by the internal legal struggle for control of the Association until PSAC filed its May 12, 2004 successor application, the freeze provision under section 50(b) of the *Code* still applied requiring the bargaining agent's consent to changes like the one to the pension plan. The Board cannot ignore that the employer made no attempts to inform either the Association or PSAC, at any time, of its plans in regards to the anticipated changes to the pension plan and the anticipated implementation process. Despite the fact that managers at the mine were trained in regards to the new pension plan in June 2004, most of the written information to employees, including the information circular entitled "New Opportunity for Members of the BHP Billiton Diamonds Inc. Retirement Plan; Information Kit and Guide to Making a Decision" was circulated to employees in October 2004.

[55] The Board does not question that the changes to the pension plan were brought about as a result of a review following corporate mergers and acquisitions. The Board, nonetheless, agrees with the union's position that the employer's *bona fide* business reasons to change from a DB to a DC pension plan is not material in the determination of whether there was a violation of section 50(b) of the *Code*. The Board is of

de pension, étant donné que le syndicat représentait un groupe important d'employés de la mine. La disposition sur le gel vise à éliminer l'effet négatif que la modification d'un avantage attendu, tel que le régime de pension, pourrait avoir sur la représentation des employés par un syndicat. Or, le Conseil conclut que, dans les circonstances, l'AFPC a été placée, à titre d'agent négociateur, dans une position défavorable à la table de négociation en ayant à négocier des droits ou avantages dont ses membres jouissaient auparavant.

[54] Le Conseil n'est pas en désaccord avec la jurisprudence invoquée par l'employeur dans laquelle il est reconnu que, si des mesures sont planifiées ou formulées, décidées et communiquées aux employés, et qu'elles sont effectivement mises en application avant l'accréditation d'un syndicat, la disposition sur le gel ne s'applique pas à ces mesures, même si la date réelle de commencement est postérieure au dépôt d'une demande d'accréditation. Cependant, la situation sous étude est différente de ce scénario. En l'espèce, un agent négociateur représentant une unité d'employés de la mine Ekati a été accrédité en octobre 2002. L'avis de négocier a été donné peu après. Le Conseil reconnaît les considérations pratiques liées à la bataille juridique pour le contrôle de l'Association, jusqu'à ce que l'AFPC présente sa demande de reconnaissance des droits de successeur, le 12 mai 2004, mais l'alinéa 50b) du *Code* s'appliquait toujours et l'employeur devait obtenir le consentement de l'agent négociateur avant de procéder à des changements tels que la modification du régime de pension. Le Conseil ne peut pas faire abstraction du fait que l'employeur n'a, en aucun temps, tenté d'informer l'Association ou l'AFPC de ses plans de modification du régime de pension et du processus prévu pour sa mise en œuvre. Bien que les gestionnaires de la mine aient reçu la formation à l'égard du nouveau régime de pension en juin 2004, la plupart des communications visant à informer les employés, ce qui comprend la circulaire intitulée «Nouvelle offre pour les cotisants au régime de pension de BHP Billiton Diamonds Inc.; trousse d'information et guide pour la prise de décision» (traduction), ont été distribuées aux employés en octobre 2004.

[55] Le Conseil ne conteste pas le fait que le changement de régime de pension est le fruit d'un examen faisant suite aux fusions et acquisitions des sociétés. Néanmoins, le Conseil est d'accord avec le syndicat lorsqu'il prétend que les motifs commerciaux bien que valables de modifier le régime de pension à PD en régime à CD ne constituent pas un facteur déterminant pour statuer s'il y a eu violation de

the view that, although it can provide some factual context which can help in establishing what was the status quo or the so-called "business as usual" practice in the workplace, the fact that the employer may be devoid of any anti-union animus in its decision in regards to the change in pension plan, is not a determining factor. Therefore, although improper intentions behind changes to terms and conditions of employment can help in establishing that the action taken is not in keeping with past practice, it is not, however, a requirement to establishing a violation of the freeze provision (see *Bessette Transport Inc.* (1981), 43 di 64 (CLRB no. 299); *Conspec Limited* (1988), 76 di 85 (CLRB no. 721); and *Purolator Courier Ltd.*, *supra*).

[56] Consequently, the Board finds that the implementation of a new and different pension plan for new hires and the implementation of an optional change process for existing employees, without the consent of PSAC, was a unilateral alteration of the terms and conditions of employment of the employees. PSAC was not consulted or advised and therefore did not consent to the change being implemented.

[57] By way of remedy, the union seeks an order providing for the rescission of the DC pension plan. The employer maintains that, under the unique circumstances of the present matter, labour relations would best be served by the Board issuing a bare declaration. From the information received following the hearing, the Board understands there are approximately 80 employees (former employees and employees hired after the implementation of the DC pension plan) within PSAC's bargaining unit under the DC pension plan.

[58] Under sections 99(1) and (2) of the *Code*, the Board has broad powers to fashion any remedy it believes is equitable and appropriate to counteract the effects of a *Code* violation. In doing so the Board will be mindful of rendering remedial orders that address both the objectives or purpose of the provision of the *Code* under review, as well as the practical aspects of any remedy sought given the particular labour relations context of the parties. In the present matter, the Board is not prepared at this time to either order the rescission of the DC pension plan or to simply order a bare declaration, without further consideration.

l'alinéa 50b) du *Code*. Même s'il fournit un contexte factuel permettant d'établir ce qu'était le statu quo ou la pratique du soi-disant «maintien du statu quo» au lieu de travail, le fait que la décision de l'employeur de modifier le régime de pension ait été dépourvue de motivation antisyndicale n'est pas déterminant. Par conséquent, bien que la démonstration de mauvaises intentions sous-tendant une modification des conditions d'emploi peut aider à établir que la mesure prise était incompatible avec la pratique antérieure, il ne s'agit toutefois pas d'un critère pour conclure qu'il y a eu violation de la disposition sur le gel (voir *Bessette Transport Inc.* (1981), 43 di 64 (CCRT n° 299); *Conspec Limitée* (1988), 76 di 85 (CCRT n° 721); et *Purolator Courrier Ltée*, précitée).

[56] Par conséquent, le Conseil conclut que l'instauration d'un nouveau régime de pension différent pour les nouveaux employés et la mise en oeuvre d'un processus de changement facultatif pour les employés en poste, sans le consentement de l'AFPC, représentait une modification unilatérale des conditions d'emploi des employés. L'AFPC n'a pas été consultée ni informée et elle n'a donc pas consenti à la mise en oeuvre du changement.

[57] À titre de redressement, le syndicat demande au Conseil de rendre une ordonnance prévoyant l'annulation du régime de pension à CD. L'employeur soutient que, compte tenu du caractère unique des circonstances en l'espèce, il serait dans l'intérêt des relations du travail que le Conseil formule une simple déclaration. D'après les renseignements reçus après l'audience, il appert qu'environ 80 employés (anciens employés et employés embauchés après l'instauration du nouveau régime de pension à CD) de l'unité de négociation de l'AFPC cotisent au régime de pension à CD.

[58] Les paragraphes 99(1) et (2) du *Code* confèrent au Conseil de vastes pouvoirs en matière de formulation d'un redressement qu'il estime être équitable et approprié pour contrer les effets d'une violation du *Code*. Ce faisant, le Conseil prendra soin de rendre des ordonnances réparatrices qui sont conformes aux objectifs et à l'esprit de la disposition pertinente du *Code*, tout en tenant compte des aspects pratiques des mesures de redressement demandées par rapport au contexte particulier des relations du travail entre les parties. En l'espèce, le Conseil n'est pas disposé pour le moment à ordonner l'annulation du régime de pension à CD ni à formuler une simple déclaration, sans un examen plus approfondi.

V - Conclusion

[59] For the above reasons, the Board makes the following findings:

- (a) The Board dismisses the complaint in regards to the introduction by BHP of a new Employee Handbook;
- (b) The Board grants the complaint in regards to the new Defined Contribution pension plan and declares that the employer has violated the freeze provision under section 50(b) of the *Code* by unilaterally introducing a different pension plan without the union's consent;
- (c) The Board directs the present decision be posted in the workplace for a period of 30 days from the date of the decision, in such location(s) as may come to the attention of the employees;
- (d) In the event this issue is not resolved in collective bargaining, the Board believes it appropriate for the parties to be given an opportunity to reach an agreement on an appropriate remedy. To that end, the parties are directed to meet **within 20 days of the date of the present decision**. The Board will remain seized of this matter, in the event that the issue of remedy cannot be resolved; however, it urges the parties to reach a compromise between themselves rather than rely on the Board to impose a remedy.

[60] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Balmer (Gerry), [2002] CIRB no. 192; and 86 CLRBR (2d) 161

Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest (1980), 42 di 216; [1981] 2 Can LRBR 365; and 81 CLLC 16,110 (CLRBR no. 286)

Bessette Transport Inc. (1981), 43 di 64 (CLRBR no. 299)

Conspex Limited (1988), 76 di 85 (CLRBR no. 721)

Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, [2000] CIRB no. 66; 62 CLRBR (2d) 161; and 2001 CLLC 220-006

Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRBR no. 922)

V - Conclusion

[59] Pour ces motifs, le Conseil conclut ce qui suit:

- a) Le Conseil rejette la plainte concernant l'instauration par BHP d'un nouveau manuel des employés;
- b) Le Conseil accueille la plainte concernant le nouveau régime de pension à cotisations déterminées et déclare que l'employeur a violé la disposition sur le gel prévue à l'alinéa 50b) du *Code* en adoptant unilatéralement un régime de pension différent, sans le consentement du syndicat;
- c) Le Conseil ordonne que la présente décision soit affichée au lieu de travail pendant une période de 30 jours à compter de la date de la décision, à des endroits où les employés sont susceptibles d'en prendre connaissance;
- d) Advenant que la question ne soit pas réglée dans le cadre de la négociation collective, le Conseil estime qu'il convient de donner aux parties l'occasion de s'entendre sur un redressement approprié. À cette fin, les parties devront se rencontrer **dans une période de 20 jours suivant la date de la présente décision**. Le Conseil demeure saisi de l'affaire au cas où les parties ne pourraient pas s'entendre sur le redressement, mais il enjoint les parties d'en arriver à un compromis entre elles plutôt que de se fier au Conseil pour imposer un redressement.

[60] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Balmer (Gerry), [2002] CCRI n° 192; et 86 CLRBR (2d) 161

Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest (1980), 42 di 216; [1981] 2 Can LRBR 365; et 81 CLLC 16,110 (CCRT n° 286)

Bessette Transport Inc. (1981), 43 di 64 (CCRT n° 299)

Conspex Limitée (1988), 76 di 85 (CCRT n° 721)

Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, [2000] CCRI n° 66; 62 CLRBR (2d) 161; et 2001 CLLC 220-006

Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922)

Purolator Courier Ltd. (1987), 71 di 189; and 87 CLLC 16,053 (CLRB no. 653)

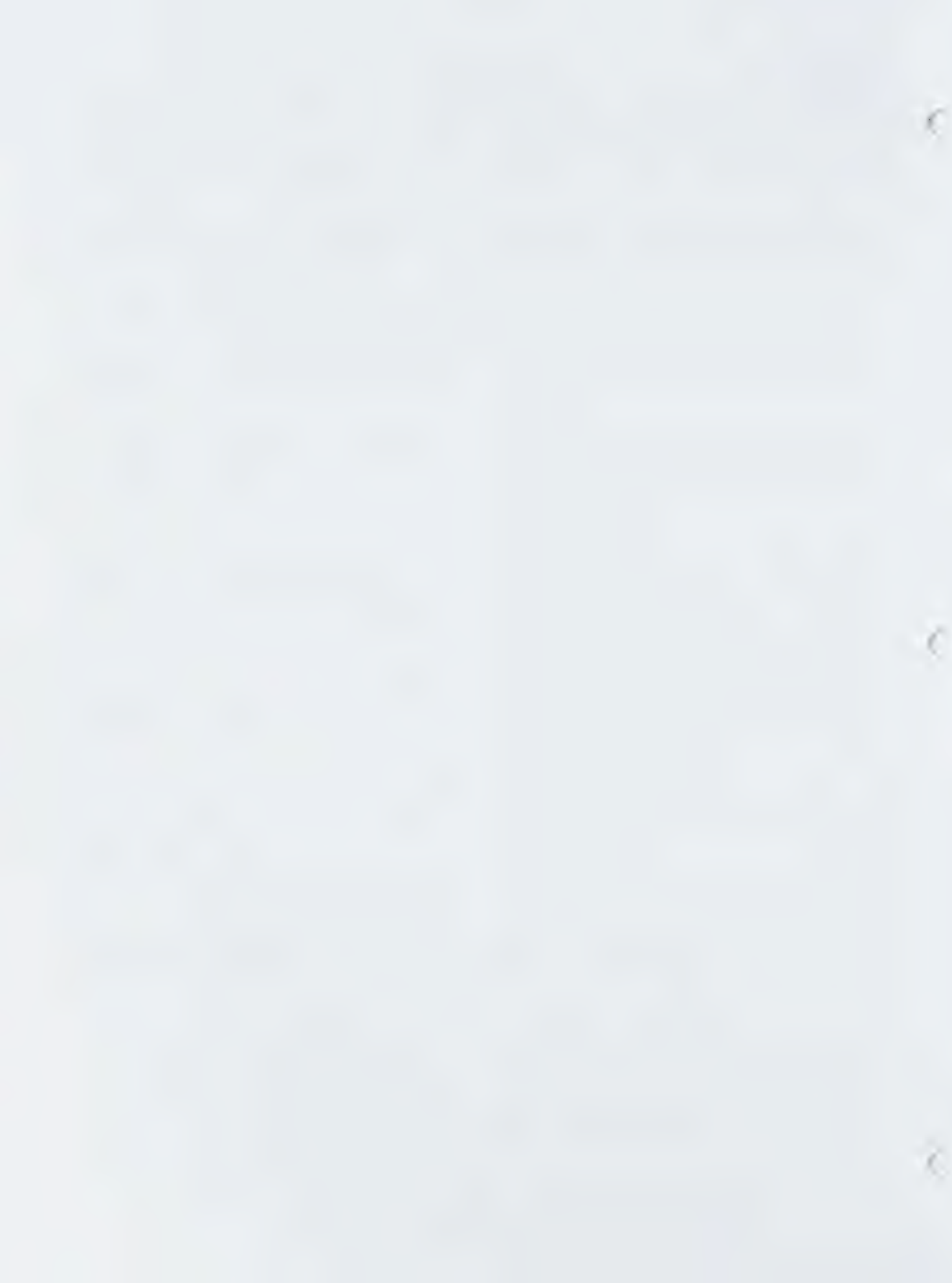
Purolator Courier Ltée (1987), 71 di 189; et 87 CLLC 16,053 (CCRT n° 653)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 43(1); 50, 50(b); 89(1)(a), 89(1)(b), 89(1)(c), 89(1)(d); 99(1), 99(2)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 43(1); 50, 50b); 89(1)a), 89(1)b), 89(1)c), 89(1)d); 99(1), 99(2)



Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

National Automobile, Aerospace, Transportation
and General Workers Union of Canada (CAW -
Canada), Local 2006,
applicant,
and
American Cartage Agencies Ltd.,
employer,
and
Teamsters Local Union No. 31,
bargaining agent.

CITED AS: American Cartage Agencies Ltd.

Board File: 25341-C

Decision no. 354
June 2, 2006

Application for certification pursuant to
section 24(2)(c) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification—Timeliness—Raid—Existence of
agreement—Trucking—The applicant union filed an
application for certification of a unit of owner-operator
drivers already represented by an incumbent
union—The incumbent union submits that the
application for certification is untimely because a new
collective agreement was concluded prior to the
application for certification having been made—The
existence of a collective agreement is not dependent
upon the execution of a formal document, which is most
often produced at a much later date—In this case, there
existed a memorandum of agreement that addressed
wages and working conditions, and a subsequent letter
of understanding incorporating the memorandum of
agreement between the incumbent union and the
employer—The evidence of the parties' conduct is
consistent with both a collective agreement having been
concluded and collective bargaining having been
completed between the employer and the incumbent
union—The Board therefore finds that a collective
agreement was concluded between the employer and the

Motifs de décision

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA - Canada), section
locale 2006,
requérant,
et
American Cartage Agencies Ltd.,
employeur,
et
Section locale 31 de la Fraternité internationale des
Teamsters,
agent négociateur.

CITÉ : American Cartage Agencies Ltd.

Dossier du Conseil : 25341-C

Décision n° 354
le 2 juin 2006

Demande d'accréditation fondée sur l'alinéa 24(2)c) du
Code canadien du travail, Partie I.

Accréditation – Recevabilité – Maraude – Existence
d'une convention – Camionnage – Le syndicat
requérant a présenté une demande d'accréditation pour
une unité de chauffeurs-propriétaires qui sont
actuellement représentés par un syndicat en place – Le
syndicat en place est d'avis que la demande
d'accréditation a été présentée à l'extérieur des délais
prescrits parce que les parties ont conclu une nouvelle
convention collective avant que le syndicat requérant ne
présente sa demande – L'existence d'une convention
collective n'est pas tributaire de l'existence d'un
document officiel, lequel est souvent rédigé beaucoup
plus tard – Dans la présente affaire, il existait un
protocole d'entente qui établissait les conditions de
rémunération et de travail, et une lettre d'entente signée
ultérieurement qui incorporait le protocole d'entente
conclu entre le syndicat en place et l'employeur – La
preuve relative aux faits et gestes des parties permet
d'affirmer qu'une convention collective a été conclue et
que des négociations collectives ont été menées à terme
entre le syndicat en place et l'employeur – Le Conseil

incumbent union—The applicant union's application for certification is dismissed as being untimely.

The Board consisted of Mr. Stan Lanyon, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Vancouver on December 14, 2005, and on February 22 and 23, and March 23, 24 and 29, 2006.

Appearances

Mr. John Bowman, for the National Automobile, Aerospace, Transportation, and General Workers Union of Canada (CAW - Canada), Local 2006;
Mr. Richard Longpre, for American Cartage Agencies Ltd.;
Mr. Don Davies and Ms. Karlene Bateman, for Teamsters Local Union No. 31.

These reasons for decision were written by Mr. Stan Lanyon, Q.C., Vice-Chairperson.

I—Nature of the Application

[1] The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW - Canada), Local 2006 (CAW, Local 2006), filed an application for certification for unit of owner-operator drivers who transport containers to and from the Port of Vancouver and other Lower Mainland ports. These drivers are currently certified under Teamsters Local Union No. 31 (the Teamsters). This application for certification is commonly referred to as a raid; therefore, it must be filed within the open period (the last three months of the collective agreement) under the *Code*.

[2] In the present case, it is not in dispute that the applicable open period began at the commencement of the last three months of the collective agreement then in force, which was April 2005 (the collective agreement expired June 30, 2005), and continued until one of the parties engaged in a strike or lockout or the parties concluded a new collective agreement.

en arrive donc à la conclusion que l'employeur et le syndicat en place ont conclu une convention collective – La demande d'accréditation du syndicat requérant est donc rejetée car elle est hors délai.

Le Conseil se composait de M^e Stan Lanyon, c.r., Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à Vancouver le 14 décembre 2005, ainsi que les 22 et 23 février et les 23, 24 et 29 mars 2006.

Ont comparu

M. John Bowman, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada), section locale 2006;
M^e Richard Longpre, pour American Cartage Agencies Ltd.;
M^e Don Davies et M^e Karlene Bateman, pour la Section locale 31 de la Fraternité internationale des Teamsters.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Stan Lanyon, c.r., Vice-président.

I – Nature de la demande

[1] Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada), section locale 2006 (la section locale 2006 du TCA), a présenté une demande d'accréditation pour une unité de chauffeurs-propriétaires qui transportent des conteneurs à destination et en provenance du port de Vancouver et des ports de la vallée du Bas-Fraser. Ces chauffeurs sont actuellement représentés par la Section locale 31 de la Fraternité internationale des Teamsters (les Teamsters). Il s'agit d'un cas de maraudage, ce qui signifie que la demande d'accréditation doit avoir été faite durant la période ouverte (c'est-à-dire les trois derniers mois de la convention collective) prévue par le *Code*.

[2] Dans le cas qui nous occupe, il est acquis que la période ouverte qui s'applique commençait au début des trois derniers mois de la convention collective qui était alors en vigueur, soit en avril 2005 (la convention collective a expiré le 30 juin 2005), et prenait fin dès que l'une des parties déclenchait la grève ou décrétait un lock-out ou qu'une nouvelle convention collective était conclue.

[3] The Teamsters state that this application for certification is untimely because a new collective agreement was concluded prior to the application for certification having been made.

[4] Conversely, the CAW, Local 2006, argues that the raid is timely, and although it agrees that amendments were made to the collective agreement, it states that collective bargaining itself has not concluded.

[5] The Board heard evidence concerning the collective bargaining process and the significant events that occurred in the Port of Vancouver (the Port) in July 2005, which coincided with and directly impacted collective bargaining between the parties. This evidence proved significant in determining whether or not a collective agreement had been concluded at the time this application for certification was filed. This, in turn, determined the timeliness of the present application for certification.

II—Facts and Evidence

[6] Mr. Stan Hennessy is the President of the Teamsters. He was a past Teamsters business agent and in that role negotiated and administered the collective agreements in force at American Cartage Agencies Ltd. (American Cartage) between 1993 and 2002. Mr. Hennessy stated that the person at American Cartage responsible for the negotiation and administration of all collective agreements was Ms. Gloria Vander Schaaf. In remarking on her past experience in this role, Mr. Hennessy described her as “well qualified.” Mr. Hennessy stated that, during this same period, he negotiated collective agreements with 15–20 other companies who employed drivers at the ports.

[7] Mr. Hennessy stated that the standard internal process adopted by the Teamsters in preparation for collective bargaining is first to issue a notice to bargain four months prior to the expiry of the collective agreement. Second, the Teamsters hold a proposal meeting attended by members of the bargaining unit who draw up a set of collective bargaining demands. Third, a member of the bargaining unit is elected to join the negotiations. He followed this approach in regard to all trucking companies including American Cartage.

[3] Les Teamsters sont d’avis que la demande d’accréditation a été présentée à l’extérieur des délais prescrits parce que les parties ont conclu une nouvelle convention collective avant que la section locale 2006 du TCA ne présente sa demande.

[4] La section locale 2006 du TCA estime pour sa part que la demande a été présentée à l’intérieur des délais prescrits. Tout en reconnaissant que des modifications ont été apportées à la convention collective, elle affirme que les négociations collectives ne sont pas encore terminées.

[5] Plusieurs personnes ont témoigné au sujet du processus de négociation collective et des événements importants qui sont survenus dans le port de Vancouver (le port) en juillet 2005, événements qui ont coïncidé avec les négociations collectives et ont eu des répercussions directes sur celles-ci. Ces témoignages se sont révélés d’une grande utilité pour déterminer s’il existait déjà une convention collective au moment de la présentation de la demande d’accréditation et si cette demande est recevable ou non.

II – Faits et preuve

[6] M. Stan Hennessy est président des Teamsters. Il en était auparavant l’un des représentants et c’est à ce titre qu’il a négocié et administré les conventions collectives en vigueur à American Cartage Agencies Ltd. (American Cartage) durant les années 1993 à 2002. Il a déclaré que c’est M^{me} Gloria Vander Schaaf qui négociait et administrait les conventions collectives pour le compte d’American Cartage en précisant qu’elle était « très compétente » dans ce rôle. Il a ajouté que durant la même période, il avait négocié des conventions collectives avec 15 à 20 autres entreprises qui emploient des chauffeurs aux ports.

[7] M. Hennessy a décrit comment les Teamsters se préparent généralement en vue des négociations collectives. Il y a d’abord l’envoi d’un avis de négociation quatre mois avant l’expiration de la convention collective. Puis, les Teamsters tiennent ensuite une réunion avec les membres de l’unité de négociation pour établir le cahier des revendications et désigner un membre qui se joindra à l’équipe de négociation. Le processus est le même pour toutes les entreprises de camionnage, y compris American Cartage.

[8] Mr. Hennessy testified that there had been two recent disputes where drivers had shut down ports in Vancouver and the Lower Mainland. The first was in 1999; the second was in 2005. Mr. Hennessy stated that the 1999 "situation was the same as 2005; rates had deteriorated to the point that owner-operators were having a hard time making ends meet." Mr. Hennessy chaired the owner-operators' negotiations in 1999 when the Port was shut down for some six weeks. A memorandum of agreement was reached on August 20, 1999, effective until December 31, 2001. The agreement established zone rates, hourly rates, and a licensing system at the Port. This agreement applied to both unionized and non-unionized companies.

6. This agreement applies to signatory employers currently certified to a bargaining agent. This agreement also applies to any signatory employer currently not certified.

[9] Mr. Hennessy stated that the effect of this provision was to bind all signatory employers of the Teamsters, including American Cartage. He stated that the Teamsters certified companies implemented the terms of this memorandum of agreement, including the establishment of zone rates. Mr. Hennessy said that the "primary rule" in the past, in regard to driver remuneration, had been a revenue split—in transporting a container, the driver would receive 70% of the revenue and the employer 30%. He stated that soon after the conclusion of the 1999 memorandum of agreement, the non-unionized companies refused to pay the new rates and the agreement soon collapsed. However, American Cartage continued to pay the newly negotiated rates throughout the term of the agreement.

[10] The second shutdown of the ports began on June 27, 2005. At the time of the port shutdown, the collective agreement in force between the Teamsters and American Cartage had almost expired. The term of that agreement was from January 1, 2004, to June 30, 2005.

[11] Mr. Larry Sargeant was the business agent for the Teamsters who negotiated that collective agreement (January 2004–June 2005) with Ms. Vander Schaaf. He stated that bargaining for that agreement took place over four sessions, and each session was about four hours in length. In preparation for bargaining, he stated that there was one proposal meeting, and at this meeting one member from the bargaining unit was elected to

[8] M. Hennessy a indiqué que les activités des ports de Vancouver et de la vallée du Bas-Fraser avaient été paralysées à deux reprises ces dernières années par une grève des chauffeurs en 1999 et en 2005. La cause était la même dans les deux cas : les tarifs avaient tellement chuté que les chauffeurs-proprétaires n'arrivaient plus à joindre les deux bouts. C'est M. Hennessy qui présidait le comité de négociation des chauffeurs-proprétaires en 1999, quand les activités du port avaient été paralysées pendant environ six semaines. On avait fini par signer un protocole d'entente, le 20 août 1999, qui s'appliquait aux entreprises syndiquées et non syndiquées jusqu'au 31 décembre 2001 et qui établissait des tarifs de zone, des taux horaires ainsi qu'un système d'attribution de permis au port.

6. La présente entente s'applique aux employeurs signataires détenant ou non un certificat d'accréditation avec l'agent négociateur.

(traduction)

[9] M. Hennessy a déclaré que cette disposition liait tous les employeurs signataires détenant un certificat d'accréditation avec les Teamsters, y compris American Cartage, et que les employeurs avaient mis en oeuvre toutes les modalités du protocole d'entente, y compris les tarifs de zone. Il a ajouté que la rémunération des chauffeurs reposait surtout sur le partage des revenus dans le passé, c'est-à-dire que les chauffeurs avaient droit à 70 % des revenus tirés du transport des conteneurs et l'employeur, 30 %. Le fait est que peu de temps après la conclusion du protocole d'entente de 1999, les entreprises non syndiquées ont refusé d'appliquer les nouveaux tarifs, si bien que l'entente est rapidement tombée à l'eau. American Cartage a toutefois continué de se conformer au protocole d'entente jusqu'à l'expiration de celui-ci.

[10] La seconde fermeture des ports est survenue le 27 juin 2005, alors que la convention collective entre les Teamsters et American Cartage, qui était entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004, était sur le point d'expirer, le 30 juin 2005.

[11] M. Larry Sargeant est le représentant des Teamsters qui a négocié cette convention collective (janvier 2004 à juin 2005) avec M^{me} Vander Schaaf. Il a indiqué qu'il y avait eu quatre séances de négociation d'une durée de quatre heures chacune et qu'en prévision de ces négociations, on avait tenu une réunion pour établir le cahier des revendications et désigner un représentant de l'unité pour faire partie du comité de

participate in the negotiations. He said that only four or five changes were made to the collective agreement.

[12] On March 1, 2005, Mr. Sargeant sent a notice to bargain to American Cartage. Approximately one month later, he and Ms. Vander Schaaf both agreed to “hold off” on any bargaining because of “rumblings” about what the drivers intended to do. He held a proposal meeting on April 23, 2005. It was poorly attended because the drivers were holding a meeting at the same time. The discussion at this proposal meeting focused on fuel prices, higher wages, and the long waits at the docks. Mr. Doug Park was elected to be a member of the bargaining committee. However, no bargaining took place at American Cartage prior to the port shutdown on June 27, 2005.

[13] This second shutdown of the ports involved approximately 1000 unionized and non-unionized drivers. Mr. Hennessy stated that the issues were identical to those in 1999: rates, fuel prices, and the long waits at the ports. On June 30, 2005, the federal and provincial governments appointed Mr. Vince L. Ready as a facilitator to resolve the dispute. From the evidence adduced, the strike had both national and international repercussions, proved enormously costly, and on more than one occasion deteriorated to serious levels of violence.

[14] The negotiation/mediation process that took place over the month of July 2005 involved three basic parties: the Vancouver Container Trucker Association (VCTA), the employers (49 in total), and the Teamsters. The VCTA had a leadership committee of 13, four of whom were members of the Teamsters, and two of whom were employees of American Cartage—Mr. Paul Johal and Mr. Bob Gallaway. The employers were represented by Mr. Richard Longpre and the Teamsters were represented by either Mr. Hennessy, Mr. Sargeant, or Mr. Davies, or all three.

[15] During the month of July 2005, there were 12 lengthy days of negotiation/mediation. The issues expanded to approximately 30. Mr. Hennessy stated that the Teamsters did not put forward any specific proposals but did evaluate all the proposals, that is, they

négociation. M. Sargeant a déclaré que seulement quatre ou cinq modifications avaient été apportées à la convention collective cette fois-là.

[12] Le 1^{er} mars 2005, M. Sargeant a transmis l’avis de négociation à American Cartage. Un mois plus tard environ, M^{me} Vander Schaaf et lui se sont mis d’accord pour « suspendre » les négociations en raison des rumeurs qui circulaient sur les intentions des chauffeurs. Il dit avoir convoqué une réunion pour discuter du cahier des revendications, le 23 avril 2005, mais peu de chauffeurs y ont assisté parce qu’ils tenaient eux-mêmes une réunion au même moment. Il avait surtout été question du prix du carburant, de l’augmentation des salaires et des longues attentes aux quais et c’est M. Doug Park qui avait été désigné comme membre du comité de négociation. Il n’y a toutefois pas eu de négociations avec American Cartage dans la période qui a précédé la fermeture des ports le 27 juin 2005.

[13] Un millier de chauffeurs syndiqués et non syndiqués ont débrayé à ce moment-là. M. Hennessy a déclaré que leurs revendications n’étaient pas différentes de ce qu’elles avaient été en 1999 et qu’elles concernaient les tarifs, le prix du carburant et les longues attentes aux ports. Le 30 juin 2005, les gouvernements fédéral et provincial ont désigné M. Vince L. Ready comme facilitateur pour aider les parties à régler leur différend. À en juger par la preuve produite, le conflit de travail a eu des répercussions sur les marchés canadien et internationaux; il s’est révélé très coûteux et il a été marqué par des incidents d’une grande violence.

[14] Le processus de négociation/médiation de juillet 2005 réunissait essentiellement trois parties, soit la Vancouver Container Trucker Association (VCTA), les employeurs (49 en tout) et les Teamsters. Le comité de direction de la VCTA était composé de 13 personnes, dont quatre membres des Teamsters et deux employés d’American Cartage – MM. Paul Johal et Bob Gallaway. Les employeurs étaient représentés par M^e Richard Longpre et les Teamsters, par M. Hennessy, M. Sargeant ou M^e Davies, ou les trois à la fois.

[15] Le processus de négociation/médiation de juillet 2005 a duré 12 longues journées et les discussions ont porté sur une trentaine de questions. M. Hennessy a déclaré que les Teamsters n’avaient pas présenté de revendications particulières, mais qu’ils avaient

“crunched the numbers.” Both Mr. Hennessy and Mr. Sargeant made it clear to all parties throughout the month of July 2005 that no agreement could be reached without the Teamsters because they had the exclusive bargaining authority. Mr. Hennessy stated that he specifically recalled making this point clear to Ms. Vander Schaaf of American Cartage. Of the 1000 drivers, approximately 250 were unionized; the remaining 750 were non-unionized.

[16] Mr. Hennessy acknowledged that throughout the July 2005 port shutdown his members were on an illegal strike. On July 14, 2005, American Cartage sought and obtained a cease and desist order from the Board. However, members of the bargaining unit wrote to Ms. Vander Schaaf stating that they would not return to work because they feared for their safety.

[17] Mr. Johal has been an owner-operator for 21 years; the last three and a half years, he has been with American Cartage. His status is unusual; not only was he the President of the VCTA, but he is also President of the CAW, Local 2006. As well, he remains the Shop Steward for the Teamsters at American Cartage.

[18] Mr. Johal stated that the VCTA did not want anything to do with either the Teamsters or any other union. He said the relationship with the Teamsters and the VCTA was very poor; and it was for that reason that the Teamsters did not play a significant role in the July 2005 negotiation/mediation. This was, in part, the result of the failure of the 1999 memorandum of agreement.

[19] Mr. Johal stated that there had been a “buildup of anger” beginning in January 2005, resulting first in a demonstration on April 29, 2005, and then in a walkout on June 27, 2005. The issues were low wages, fuel prices, and the long waits at the ports. He stated that the drivers had resolved “not to go back to work until all the issues had been resolved.”

[20] Mr. Johal testified that he thought he could negotiate an agreement with American Cartage without the Teamsters. Having worked at American Cartage, and having served as the Teamsters Shop Steward, he knew that the Teamsters were the certified bargaining agent. However, he said that he “did not know the legal issues at that time.” When he was subsequently told

participé à l'évaluation de toutes les propositions en effectuant les calculs. M. Hennessy et M. Sargeant ont tous deux bien fait comprendre aux parties, pendant le processus, qu'il ne pouvait y avoir d'entente sans l'accord des Teamsters puisqu'ils étaient l'agent négociateur exclusif des chauffeurs concernés. M. Hennessy se rappelle avoir expressément insisté sur ce point auprès de M^{me} Vander Schaaf d'American Cartage. Parmi le millier de chauffeurs en grève, 250 seulement étaient syndiqués; les 750 autres ne l'étaient pas.

[16] M. Hennessy a admis que la grève déclenchée par les membres des Teamsters en juillet 2005 était illégale. Le fait est qu'American Cartage a sollicité et obtenu une ordonnance d'interdiction du Conseil le 14 juillet 2005. Or les membres de l'unité de négociation ont écrit à M^{me} Vander Schaaf pour lui dire qu'ils refusaient de retourner au travail parce qu'ils craignaient pour leur sécurité.

[17] Cela fait 21 ans que M. Johal est chauffeur-proprétaire et trois ans et demi qu'il travaille pour American Cartage. Sa situation est assez inhabituelle en ce qu'il était président de la VCTA à l'époque et qu'il cumule aujourd'hui les fonctions de président de la section locale 2006 du TCA et de délégué syndical des Teamsters à American Cartage.

[18] M. Johal a déclaré que la VCTA refusait de s'associer aux Teamsters ou à tout autre syndicat. Les relations entre les Teamsters et la VCTA étaient très tendues, en partie à cause de l'échec du protocole d'entente de 1999. C'est pourquoi les Teamsters s'étaient tenus à l'écart durant le processus de négociation/médiation de juillet 2005.

[19] M. Johal a déclaré que la « colère avait commencé à gronder » (traduction) au début de janvier 2005, ce qui avait conduit à une manifestation le 29 avril 2005, puis à un débrayage le 27 juin 2005, pour protester contre les faibles taux de rémunération et les longues attentes aux ports. Les chauffeurs étaient résolus à ne pas retourner au travail tant que toutes leurs revendications n'auraient pas été satisfaites.

[20] M. Johal a déclaré qu'il croyait pouvoir négocier une entente avec American Cartage sans l'accord des Teamsters. Ayant déjà travaillé à American Cartage et joué le rôle de délégué syndical, il savait que les Teamsters étaient l'agent négociateur accrédité, mais il n'était pas au courant des exigences de la loi à ce moment-là. Quand M. Ready lui a appris durant les

during the negotiations by Mr. Ready that he could not reach an agreement with American Cartage without the Teamsters, he stated that he “did not care,” and that he continued to “negotiate with all 49 companies including American Cartage.”

[21] On July 29, 2005, Mr. Ready issued a proposed memorandum of agreement. On the same day, the Privy Council issued an order-in-council (PC 2005-1356) authorizing negotiations for the settlement of the dispute and the implementation of any settlement reached, as well as exempting that settlement from the *Competition Act*:

Therefore, Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Transport and the Minister of Industry in his capacity as the minister responsible for the Competition Bureau, pursuant to section 47 of the *Canada Transportation Act*, hereby makes the annexed Order Authorizing Negotiations for the Settlement of the Dispute Causing the Extraordinary Disruption of the National Transportation System in Relation to Container Movements into and out of Certain Ports in British Columbia.

...

2.(1) Subject to subsection (2), the facilitator, truckers, shippers, brokers, ports and the representatives of those persons and any other persons whose agreement, consent, participation or cooperation is required to resolve the dispute and implement any element of the proposed solution, including for greater certainty and if applicable, a public officer, are authorized under this Order during the designated period to:

(a) develop, assess, consult on and discuss a proposed approach to settle the dispute; and

(b) negotiate and enter into an agreement whose object is to settle the dispute, including an agreement in relation to rates, charges and terms and conditions for the provision of the truckers' services.

(2) The authorizations granted under subsection (1) are for the sole purpose of giving the persons referred to in that subsection the freedom to do the things authorized in that subsection without the constraints imposed under the *Competition Act* that may otherwise apply.

[22] The Ready Memorandum of Agreement was filed along with a report to the Minister of Labour of Canada and to the Minister of Labour for British Columbia that recommended an inquiry into the problems of the container transportation industry, “Insofar as they affect the compensation and working conditions of the drivers and the viability of the trucking companies.” One of the stated purposes of the Ready Memorandum of Agreement was “to resolve the immediate economic

négociations qu’il ne pouvait pas conclure une entente sans l’accord des Teamsters, il a rétorqué qu’il s’en fichait et il a continué à négocier avec les 49 entreprises, dont American Cartage.

[21] Le 29 juillet 2005, M. Ready a déposé son projet de protocole d’entente et le Conseil privé a pris un décret (CP 2005-1356) autorisant des négociations pour la résolution du conflit et la mise en oeuvre d’un éventuel règlement et en soustrayant celui-ci à l’application de la *Loi sur la concurrence* :

À ces causes, sur recommandation du ministre des Transports et du ministre de l’Industrie à titre de ministre responsable du Bureau de la concurrence et en vertu de l’article 47 de la *Loi sur les transports au Canada*, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Décret autorisant des négociations pour la résolution du conflit causant la perturbation extraordinaire du réseau national des transports en ce qui concerne les mouvements des conteneurs arrivant à certains ports de la Colombie-Britannique ou les quittant*, ci-après.

...

2.(1) Sous réserve du paragraphe (2), le facilitateur, les camionneurs, les expéditeurs, les courtiers, les ports, les agents représentant ces personnes et notamment, le cas échéant, un fonctionnaire public et toute autre personne dont l’acceptation, le consentement, la participation ou la coopération est nécessaire pour résoudre le conflit et mettre en oeuvre tout élément de la solution proposée sont autorisés par le présent décret durant la période désignée :

a) d’une part, à élaborer et à évaluer un projet d’approche pour résoudre le conflit, à procéder à des consultations au sujet de ce projet et à en discuter,

b) d’autre part, à négocier et à conclure un accord qui vise la résolution du conflit, y compris un accord sur les taux, les frais et les conditions en vue de la prestation de leurs services.

(2) Les autorisations accordées en vertu du paragraphe (1) n’ont pour but que d’accorder aux personnes qui y sont visées toute la latitude pour faire ce qui est prévu à ce paragraphe sans les contraintes imposées en application de la *Loi sur la concurrence* qui peuvent autrement s’appliquer.

[22] Le protocole d’entente Ready s’accompagnait d’un rapport au ministre du Travail fédéral et au ministre du Travail de la Colombie-Britannique qui recommandait la tenue d’une enquête pour examiner les problèmes qui affligeaient le secteur du transport par conteneurs « Dans la mesure où ils ont une incidence sur la rémunération et les conditions de travail des chauffeurs et sur la viabilité des entreprises de camionnage » (traduction). L’un des objectifs convenus du protocole

problems of the truckers in a manner that is realistic in the context of the economics of the industry.” The particulars of the Ready Memorandum of Agreement included a proposed two-year agreement, zone rates, and a fuel surcharge. It also set up an arbitration process under the British Columbia *Commercial Arbitration Act* and contained a provision that promised no work stoppages over the life of the agreement. Article 11 of the agreement stated that this memorandum of agreement did not apply to collective agreements unless expressly incorporated by the parties into their collective agreement. It reads as follows:

11. Nothing in this Memorandum of Agreement is intended to apply to companies or truckers covered by collective agreements, except to the extent that those companies and unions agree to include provisions from this Memorandum in their collective agreements.

[23] Article 12 sets out the term of this agreement. It reads as follows:

12. The term of this Agreement is two years from the date of the return to work.

[24] On July 30, 2005, approximately 700 drivers attended a meeting chaired by Mr. Johal and ratified the proposed memorandum of agreement in a secret ballot vote by 89%. The vote was not separated by employer. Mr. Sargeant stated that he talked to Mr. Johal after the meeting and was satisfied that the majority of members who worked at American Cartage had supported the Ready Memorandum of Agreement.

[25] However, on July 31, 2005, the employers held a similar ratification meeting and rejected the Ready Memorandum of Agreement.

[26] Mr. Hennessy attended the employers’ ratification vote. He stated that the total remuneration package contained in the Ready Memorandum of Agreement gave the drivers a “signification change” in their wages and benefits. Mr. Hennessy said that the increases in year two of the Ready Memorandum of Agreement, however, were “too rich for the employer[s] to pass on to their customers.” After the meeting, he approached some of the unionized companies and “suggested [they]

d’entente était de « trouver des solutions réalistes aux problèmes économiques immédiats des chauffeurs de camion en tenant compte des conditions économiques qui prévalent dans le secteur » (traduction). Le protocole contenait un projet d’entente d’une durée de deux ans, ainsi qu’une disposition interdisant tout arrêt de travail durant l’application de l’entente. Le protocole établissait des tarifs de zone et un supplément carburant en plus d’instaurer un processus d’arbitrage sous le régime de la *Commercial Arbitration Act* de la Colombie-Britannique. L’article 11 stipulait que le protocole ne s’appliquait pas aux conventions collectives, à moins d’y être expressément incorporé par les parties. En voici le texte :

11. Aucune disposition du présent protocole d’entente ne s’applique aux entreprises ou aux chauffeurs de camion régis par des conventions collectives, sauf si les entreprises conviennent avec les syndicats d’incorporer des dispositions du protocole dans leurs conventions collectives.

(traduction)

[23] L’article 12 établit la durée du protocole comme suit :

12. La présente entente est d’une durée de deux ans et prend effet à la date du retour au travail.

(traduction)

[24] Le 30 juillet 2005, quelque 700 chauffeurs ont pris part à une réunion présidée par M. Johal, au cours de laquelle ils ont participé à un vote secret et ratifié le protocole d’entente proposé dans une proportion de 89 %. Précisons toutefois que le résultat du vote n’a pas été ventilé par employeur. M. Sargeant a déclaré qu’il s’était entretenu avec M. Johal après la réunion et qu’il était convaincu que la majorité des membres qui travaillaient à American Cartage avaient voté en faveur de l’adoption du protocole d’entente Ready.

[25] Or, à l’issue d’un vote de ratification semblable qui s’est tenu le 31 juillet 2005, les employeurs ont rejeté le protocole d’entente.

[26] M. Hennessy était présent lors de la tenue du vote de ratification. Il a déclaré que les diverses dispositions salariales contenues dans le protocole d’entente Ready modifiaient sensiblement la rémunération et les avantages des chauffeurs. Les augmentations prévues la deuxième année d’application du protocole étaient « trop importantes pour qu’on refile la note à la clientèle » (traduction). Après la réunion, il est allé voir quelques-unes des entreprises syndiquées et leur a

meet the following day.” He stated he felt that “[they] needed to carry on and find an agreement.” He was asked if non-unionized companies could attend such a meeting and he agreed to their attendance. In preparation for the meeting, he had his counsel, Mr. Davies, prepare two letters of understanding, one for unionized companies and one for non-unionized companies. The opening paragraph of the letter of understanding proposed for a Teamsters certified company read as follows:

The parties signatory hereto hereby agree to the following terms and conditions, which are incorporated into and form part of the collective agreement between the parties. The terms herein are intended to amend the collective agreement and where there is a difference between the collective agreement and this Letter of Understanding, this Letter of Understanding will prevail.

[27] Paragraph three of this proposed letter of understanding instituted wage increases over a period of two years. Paragraph 11 of this letter of understanding established an hourly wage rate. However, this letter of understanding did not contain a duration or term, which Mr. Hennessy stated was the result of a mistake in drafting. He testified that the purpose and intent of the document was to “adopt the Vince Ready recommendations into an agreement that [he] was going to put together,” and that this letter of understanding would “amend the terms of the existing collective agreement.”

[28] The following day, August 1, 2005, some 26 companies attended the meeting in Burnaby. Mr. Hennessy stated that Ms. Vander Schaaf, on behalf of American Cartage, was representing one of the companies at the meeting. He stated that he distributed the letter of understanding, discussed its various provisions, and that at the end of the meeting all agreed to return the following day to resolve any outstanding issues and sign the letter of understanding.

[29] Mr. Hennessy stated that, on August 2, 2005, the Teamsters and the companies met at a hotel in Coquitlam. He stated that Ms. Vander Schaaf was again present. At some point in the meeting, however, he received a call from the union office stating that there was a group of drivers demanding a meeting with the union at the Coquitlam hotel. Mr. Johal was their spokesperson.

proposé de se réunir le lendemain. Il estimait qu’il fallait poursuivre les négociations pour en arriver à une entente. On lui a demandé si les entreprises non syndiquées pouvaient participer à la réunion et il a donné son accord. En prévision de cette réunion, il a demandé à son procureur, M^c Davies, de préparer deux lettres d’entente, une pour les entreprises syndiquées et l’autre pour les entreprises non syndiquées. Le premier paragraphe du projet de lettre destiné aux entreprises détenant un certificat d’accréditation avec les Teamsters était libellé comme suit :

Les signataires de la présente lettre d’entente s’engagent à respecter les conditions suivantes, qui sont incorporées dans la convention collective conclue entre les parties et en font partie intégrante. Ces dispositions modifient la convention collective; en cas de divergence entre les deux textes, la lettre d’entente l’emporte sur la convention collective.

(traduction)

[27] Le paragraphe trois du projet de lettre d’entente prévoyait des augmentations salariales sur deux ans et le paragraphe 11 établissait un taux de rémunération horaire. Aucune durée n’était toutefois indiquée, ce qui était attribuable à un oubli lors de la rédaction de la lettre, selon M. Hennessy. M. Hennessy a déclaré que le but et l’objet du document étaient d’inclure les recommandations de M. Ready dans une entente qu’il s’apprêtait à rédiger et qui allait « modifier les modalités de la convention collective actuelle » (traduction).

[28] Le lendemain, 1^{er} août 2005, environ 26 entreprises ont assisté à la réunion qui s’est tenue à Burnaby. M. Hennessy a déclaré que M^{me} Vander Schaaf y représentait une des entreprises pour le compte d’American Cartage. Il a déclaré qu’il avait distribué la lettre d’entente, dont il a expliqué le contenu, et que tous se sont mis d’accord, à la fin de la réunion, pour se réunir à nouveau le lendemain pour résoudre les dernières questions et signer la lettre d’entente.

[29] M. Hennessy a indiqué que les Teamsters et les entreprises s’étaient réunis dans un hôtel à Coquitlam le 2 août 2005 et que M^{me} Vander Schaaf était présente. Or, en plein milieu de la réunion, il a reçu un appel du syndicat l’informant qu’un groupe de chauffeurs, représenté par M. Johal, demandait à rencontrer le syndicat à Coquitlam.

[30] Mr. Johal stated that the drivers organized a meeting, attended by 200 people, most of them Teamsters, because they "wanted the Teamsters to sign a letter of understanding so they could go back to work." They were also opposed to the Teamsters signing a letter of understanding that changed any aspect of the Ready Memorandum of Agreement. In response to a question in cross-examination that he and the drivers wanted "no change whatsoever" to the Ready Memorandum of Agreement, Mr. Johal responded "yes, we fought so hard for it."

[31] Mr. Sargeant met the drivers at the union hall. He stated that it was a "heated meeting" and that Mr. Johal and the drivers expressed their concerns about the union meeting separately with different companies. He stated that Mr. Johal and the drivers repeatedly stated that they "don't want any changes; we want it exactly the same" in reference to the Ready Memorandum of Agreement. Also present at this meeting was Mr. Ken Halliday, a spokesperson for the VCTA, who, according to Mr. Sargeant, tried to "calm people" but essentially took the same position as Mr. Johal, stating that the VCTA did not want "any change in the second year." Mr. Sargeant informed the drivers of the location of Mr. Hennessy's meeting.

[32] Soon after this meeting, the drivers arrived at the hotel in Coquitlam. Mr. Hennessy described them as being in "an emotional state." The hotel called the police and also asked the union and the companies to move their meeting. The police arrived and subsequently asked Mr. Hennessy if he would speak to the drivers. There was a brief but "heated" debate in the presence of the police. Mr. Hennessy stated that Mr. Johal and Mr. Halliday were "adamant that they cease meeting with the companies." Mr. Hennessy replied that they were going to "adopt most of [the Ready Memorandum of Agreement] in its entirety" but would make "some changes." He stated that the Teamsters were putting forward a "different fuel clause that was better"; and an "hourly rate in the second year that [he] felt was necessary." He stated that Mr. Johal was once again "vehement" in his opposition to any of these changes. He stated that Mr. Johal and Mr. Halliday insisted that the Teamsters had to "sign the memorandum of agreement with no changes."

[30] M. Johal a déclaré que les chauffeurs avaient organisé une réunion à laquelle 200 personnes avaient assisté, pour la plupart des membres des Teamsters, parce qu'ils « voulaient que les Teamsters signent une lettre d'entente afin qu'ils puissent retourner au travail » (traduction). Ils s'opposaient aussi à ce que les Teamsters signent une lettre d'entente qui modifiait quelque aspect du protocole d'entente Ready. Quand on lui a demandé en contre-interrogatoire si les chauffeurs et lui-même s'opposaient farouchement à ce que le protocole d'entente soit modifié, M. Johal a répondu que c'était le cas et qu'ils s'étaient battus très fort pour obtenir cette entente.

[31] M. Sargeant a rencontré les chauffeurs au bureau d'embauchage syndical. Il a déclaré que la réunion avait été « houleuse » et que M. Johal et les chauffeurs avaient exprimé leur inquiétude de voir le syndicat discuter avec diverses entreprises en dehors du cadre établi. Ils avaient aussi répété sans relâche qu'ils ne voulaient pas que le protocole d'entente soit modifié. Parmi les chauffeurs présents à la réunion, il y avait M. Ken Halliday, porte-parole de la VCTA, qui s'était employé à « calmer les esprits », selon M. Sargeant, mais qui avait essentiellement défendu le même point de vue que M. Johal en déclarant que la VCTA refusait qu'on apporte quelque changement dans la deuxième année. M. Sargeant a fini par indiquer aux chauffeurs où se tenait la réunion avec M. Hennessy et les entreprises.

[32] Les chauffeurs n'ont pas tardé à se rassembler devant l'hôtel à Coquitlam. Le groupe était agité selon M. Hennessy. L'hôtel a demandé l'aide des policiers et prié le syndicat et les entreprises de déplacer leur réunion. Les policiers sont arrivés et ont demandé à M. Hennessy s'il voulait s'entretenir avec les chauffeurs. L'échange, qui s'est déroulé sous la surveillance des policiers, fut bref mais « animé ». M. Hennessy a déclaré que M. Johal et Halliday avaient farouchement insisté pour que le syndicat mette un terme à sa rencontre avec les entreprises. M. Hennessy leur a répondu que le protocole d'entente Ready allait être adopté dans sa quasi-totalité, mais avec quelques changements et que les Teamsters proposaient un supplément carburant jugé plus avantageux ainsi qu'un taux horaire la seconde année, car cela lui semblait nécessaire. M. Johal s'est à nouveau opposé avec « véhémence » à ces changements. M. Halliday et lui n'ont pas cessé de répéter que les Teamsters devaient « signer le protocole d'entente sans y apporter de changements » (traduction).

[33] After his brief discussion with Mr. Johal and Mr. Halliday, Mr. Hennessy returned to his meeting with the companies. He stated that he spoke to the company representatives that were left, including Ms. Vander Schaaf, telling the non-unionized companies "that it was in their own best interest that they sign the Ready Memorandum of Agreement and that a long strike would only hurt their businesses." In regard to the unionized companies, he asked them to return to the union hall for further discussions later that day.

[34] At the union hall, the discussion between the union and the companies focussed on the second year rates. In addition to the actual amount of the increase in the second year, the unionized companies were concerned about being bound by the Memorandum of Agreement should other employers, although signatory to it, fail to comply with it. This had happened in the 1999 dispute. Mr. Hennessy assured these companies that he would be prepared to renegotiate the rates if the agreement collapsed. One of the companies, American Cartage, had in fact been bound by the 1999 agreement and had continued to follow it even when other companies had refused to do so. This had hurt American Cartage. Mr. Hennessy stated that Ms. Vander Schaaf attended this meeting.

[35] On August 2, 2005, Mr. Craig Paterson, counsel for Mr. Johal, Mr. Gallaway, and the VCTA, wrote the Teamsters, enclosing a letter of understanding that had been executed by Ms. Vander Schaaf on behalf of American Cartage, incorporating the Ready Memorandum of Agreement without any changes. The letter also stated that the Teamsters would be asked to sign a similar letter of understanding on behalf of other companies with which they were certified.

[36] On August 3, 2005, the Teamsters executed a letter of understanding with American Cartage, signed by Ms. Vander Schaaf, which reads as follows:

Letter of Understanding

Between

"American Cartage Ltd."
(Company)

and

Teamsters Local Union No. 31
(Union)

[33] Après ce bref échange avec MM. Johal et Halliday, M. Hennessy est retourné à sa réunion avec les entreprises, où il s'est entretenu avec les représentants des entreprises qui restaient, dont M^{me} Vander Schaaf, en disant aux entreprises non syndiquées qu'elles « avaient tout intérêt à signer le protocole d'entente Ready car une grève interminable serait désastreuse pour leurs affaires » (traduction). Quant aux entreprises syndiquées, il leur a demandé de retourner au bureau d'embauchage syndical pour poursuivre les discussions plus tard dans la journée.

[34] Au bureau d'embauchage syndical, le syndicat et les entreprises ont surtout discuté des taux prévus la deuxième année. En plus de s'interroger sur le montant réel de la majoration durant la deuxième année, les entreprises syndiquées craignaient d'être liées par le protocole d'entente si d'autres employeurs, bien que signataires, refusaient d'en appliquer les modalités, comme cela avait été le cas en 1999. M. Hennessy les a alors rassurés en leur disant qu'il était disposé à renégocier les taux en cas d'échec de l'entente. Une des entreprises signataires, en l'occurrence American Cartage, qui était liée par l'entente de 1999, avait continué d'en appliquer les modalités même après que les autres eurent refusé de le faire, ce qui avait fait mal à l'entreprise. M. Hennessy a indiqué que M^{me} Vander Schaaf était présente à cette réunion.

[35] Le 2 août 2005, M^e Craig Paterson, procureur de MM. Johal et Gallaway et de la VCTA, a écrit aux Teamsters en joignant une lettre d'entente signée par M^{me} Vander Schaaf pour le compte d'American Cartage, qui incorporait le protocole d'entente Ready sans aucun changement. Il indiquait également que les Teamsters allaient être invités à signer une lettre d'entente semblable pour le compte des autres entreprises qui détenaient un certificat d'accréditation avec l'agent négociateur.

[36] Le 3 août 2005, les Teamsters ont signé une lettre d'entente avec American Cartage, représentée par M^{me} Vander Schaaf, dont le texte est reproduit ci-après :

Lettre d'entente

entre

« American Cartage Ltd. »
(l'entreprise)

et

la Section locale 31 de la Fraternité internationale des
Teamsters (le syndicat)

Re: Adoption of the Ready Memorandum of Agreement
July 29, 2005

The parties to this Letter of Understanding agree to adopt the Memorandum of Agreement attached as Appendix A amended only to the extent necessary to reflect the parties' names, titles and identities.

Dated this 3 day of August, 2005.

Objet : Adoption du protocole d'entente Ready du 29 juillet
2005

Les parties à la présente conviennent d'adopter le protocole d'entente figurant à l'annexe A, qui a été modifié seulement dans la mesure nécessaire pour indiquer les noms, titres et identités des parties.

Donnée le 3 août 2005.

(traduction)

[37] Mr. Hennessy stated that the following day, August 4, 2005, Mr. Johal came to the union office to pick up copies of the letter of understanding for the various companies. He stated he made clear to Mr. Johal that the union had adopted Mr. Ready's recommendations in their entirety. Mr. Sargeant testified that Mr. Johal looked at the letters of understanding to "check and see if we had changed the memorandum of agreement in any way." He stated that Mr. Johal wanted to be certain that it was "signed for the two years exactly as written." Mr. Sargeant stated that Mr. Johal "looked at the other agreements as well to make sure they were all the same." Mr. Sargeant also stated that "Johal agreed everything was fine and left."

[38] Mr. Hennessy stated that since the letter of understanding was executed, American Cartage has implemented the terms of the Ready Memorandum of Agreement. Both he and Mr. Sargeant testified that at one point, Ms. Vander Schaaf stated that she had finally "got rid of the hourly rate." However, they responded to her that she had never bargained the hourly rate out of the collective agreement. Further, Mr. Sargeant stated that Mr. Johal had asked him, when the VCTA dropped the hourly rate from its demands, whether the Teamsters had dropped the hourly rate for American Cartage. He stated that he replied to Mr. Johal that the hourly rate had not been bargained out of the collective agreement. Mr. Hennessy stated that there has been no collective bargaining since the conclusion of the letter of understanding, and that Ms. Vander Schaaf has never communicated to the union her desire to continue collective bargaining.

[39] In direct examination, Mr. Johal stated that he wanted to ensure that the Teamsters signed the letter of understanding, incorporating the Ready Memorandum of Agreement into the collective agreement, so that the drivers would get the wage increases set out in the agreement. He further stated that he was "not asking that the collective agreement be extended for two

[37] Le lendemain, 4 août 2005, M. Hennessy a déclaré que M. Johal s'était présenté au bureau d'embauchage syndical pour y ramasser des copies de la lettre d'entente à l'intention des diverses entreprises. M. Hennessy a indiqué qu'il lui avait bien fait comprendre que le syndicat avait adopté toutes les recommandations de M. Ready. Selon M. Sargeant, M. Johal a vérifié toutes les lettres d'entente pour s'assurer que le syndicat n'avait pas modifié le protocole d'entente. M. Sargeant a déclaré que M. Johal voulait être bien certain que le document avait été « signé pour deux ans, exactement comme il avait été rédigé » (traduction). Il a également déclaré que M. Johal avait « aussi examiné les autres ententes pour s'assurer qu'elles étaient identiques » (traduction) avant de déclarer que tout était en règle et de quitter les lieux.

[38] M. Hennessy a mentionné qu'American Cartage appliquait les modalités du protocole d'entente Ready depuis la signature de la lettre d'entente. Il a également indiqué que M. Sargeant et lui avaient un jour entendu M^{me} Vander Schaaf déclarer qu'elle s'était enfin débarrassée des taux horaires. Ils lui avaient alors rétorqué que ces taux se trouvaient toujours dans la convention collective. M. Sargeant a aussi dit que M. Johal lui avait demandé, après que la VCTA eut abandonné sa revendication concernant les taux horaires, si les Teamsters en avaient fait autant dans leurs négociations avec American Cartage et il lui avait répondu que non. M. Hennessy a mentionné qu'il n'y avait pas eu de négociations collectives depuis la signature de la lettre d'entente et que M^{me} Vander Schaaf n'avait jamais formulé le vœu de poursuivre les négociations.

[39] En interrogatoire principal, M. Johal a déclaré qu'il voulait s'assurer que les Teamsters signent la lettre d'entente incorporant le protocole d'entente Ready dans la convention collective afin que les chauffeurs puissent recevoir les augmentations salariales qui y étaient prévues. Il a ajouté qu'il ne demandait pas que la convention collective soit prorogée pour deux ans. En

years.” He stated that the first time he heard that the collective agreement had been extended for two years was after the raid application had been made. He further stated that the drivers had other issues that they wanted to address with American Cartage, such as the Health and Welfare Plan and hourly wages.

[40] However, in cross-examination, Mr. Johal admitted that the drivers wanted article 12, stating that “the term of this agreement is two years from the date of the return to work,” in the Teamsters’ collective agreements. He stated that they understood what was in the Ready Memorandum of Agreement and that he intended to bind the employers for two years. He acknowledged that American Cartage had implemented the terms of the Ready Memorandum of Agreement. Finally, as a member of the VCTA, he admitted that “a lot of stuff we didn’t do by the book; we were inexperienced.” He also said that among the “thirteen guys we didn’t know what we were doing, to tell you the truth.”

[41] On September 20, 2005, Mr. Sargeant issued a notice of meeting to the employees of American Cartage with the words “Contract Proposals” under the heading “Subject.” Mr. Sargeant testified that this part of the notice of meeting was incorrectly filled out by his assistant, employing a standard form. He stated he signed the notice “without reading it.” He stated the real purpose of the meeting was to discuss the employees’ Health and Welfare Plan. Many drivers did not want to have to pay for the plan.

[42] Mr. Sargeant stated that both he and Mr. Hennessy attended the meeting. Mr. Sargeant recalls Mr. Hennessy stating at the meeting that “there was a deal in place for two years.” In response to the union’s ability to change the Health and Welfare Plan, he recalls that Mr. Hennessy stated at the meeting that “it is up to Gloria [Vander Schaaf] if she wants to discuss it; and if she doesn’t want to discuss it, it stays the same for the next two years.” At the meeting, two members were chosen from the bargaining unit to discuss the health and welfare issues with American Cartage. Mr. Sargeant stated that at the conclusion of the meeting, he asked if there was anything further and that one person at the back of the meeting room yelled out “ya, let’s see if we can get \$75.00 an hour.” Mr. Sargeant took this as a joke. The person talked to him after the meeting. Finally, Mr. Sargeant stated that in regard to the implementation of the new memorandum of agreement, all drivers were aware that

fait, c’est seulement après la présentation de la demande dans le cadre d’un maraudeage qu’il a appris que cela avait été le cas. Il a aussi indiqué qu’il y avait des questions dont les chauffeurs voulaient discuter avec American Cartage, telles que le régime d’assurance-maladie et d’assurance-salaire et les taux horaires.

[40] Or, M. Johal a admis, en contre-interrogatoire, que les chauffeurs voulaient que l’article 12, qui stipulait que l’entente était d’une durée de deux ans et prenait effet à la date du retour au travail, soit inclus dans la convention collective des Teamsters. Il a déclaré que les chauffeurs étaient au courant du contenu du protocole d’entente Ready et qu’il avait l’intention de conclure une entente d’une durée de deux ans avec les employeurs. Il a reconnu qu’American Cartage avait appliqué cette entente. Enfin, à titre de membre de la VCTA, il a admis que ses douze collègues et lui manquaient d’expérience et qu’ils n’avaient pas toujours respecté les règles et qu’à vrai dire, ils ne savaient pas ce qu’ils faisaient.

[41] Le 20 septembre 2005, M. Sargeant a convoqué les employés d’American Cartage à une réunion en leur adressant un avis sur lequel il était écrit, sous la rubrique « Objet », les mots « Propositions contractuelles ». M. Sargeant a affirmé qu’il s’agissait d’une erreur de son adjointe qui avait utilisé une formule type qu’il avait signée sans même en prendre connaissance. La réunion visait en fait à discuter du régime d’assurance-maladie et d’assurance-salaire, car de nombreux chauffeurs refusaient d’y cotiser.

[42] M. Sargeant a déclaré que M. Hennessy et lui-même étaient présents à la réunion et que M. Hennessy aurait annoncé qu’une entente avait été conclue pour deux ans. Quand on lui a demandé si le syndicat était capable de faire modifier le régime d’assurance-maladie et d’assurance-salaire, M. Hennessy a répondu que la décision appartenait à M^{me} Vander Schaaf et qu’en cas de refus de sa part, le régime resterait inchangé pour les deux prochaines années. Deux membres de l’unité de négociation ont ensuite été désignés pour discuter des questions d’assurance-maladie et d’assurance-salaire avec American Cartage. M. Sargeant a indiqué qu’il avait demandé aux membres, à la fin de la réunion, s’ils avaient d’autres questions; quelqu’un au fond de la salle s’est alors écrié « pourquoi on n’essaierait pas d’obtenir 75 \$ l’heure? » (traduction), une proposition que M. Sargeant a prise pour une boutade, car le chauffeur qui avait tenu ces propos était venu s’entretenir avec lui après la réunion. En terminant, M. Sargeant a indiqué

if they were not getting paid properly, they could and did phone him.

[43] Mr. Johal's recollection of the September 20, 2005, meeting differs from Mr. Sargeant's. First, he stated that no one said that the collective agreement had been extended by two years. He does recall a discussion about the Health and Welfare Plan. He stated that some drivers wanted the plan and others did not. He does recall the one question about the hourly rates and stated that it was a "serious proposal." He also recalls two members being elected from among the members to discuss the health and welfare issues with the employer.

[44] In cross-examination, Mr. Johal was asked why he did not take an active part in putting forward proposals at the September 20, 2005, meeting. He acknowledged that he had been appointed President of the CAW, Local 2006, by this time. He also agreed that in the following months from October to December, he had negotiated around 12 different collective agreements on behalf of the CAW, Local 2006, between various employers and the drivers at the ports. He also acknowledged his experience in regard to the collective bargaining issues arising out of the July 2005 negotiation/mediation. He further acknowledged that in the CAW, Local 2006, negotiations he had successfully addressed many of the issues put forward by the VCTA—issues that they previously had not been able to address because "they had not been a union." When asked why no drivers had called the Teamsters to demand that they continue collective bargaining, he stated that it was "because they did not want the Teamsters to negotiate."

[45] Mr. Frank Siemens is the owner/manager of two trucking companies. The first is Landmark Transport Inc. (Landmark). This company provides a tractor/overload service and transports goods both interprovincially and internationally. The second company is Landway Transport Inc. (Landway). It provides container hauling from the ports in the Lower Mainland. Mr. Siemens described these companies as "two distinct companies, two distinct markets."

[46] Mr. Siemens attended both the 1999 and 2005 negotiations. Prior to 1999, Mr. Siemens owned and

qu'en ce qui concernait la mise en oeuvre du nouveau protocole d'entente, tous les chauffeurs savaient qu'ils pouvaient l'appeler si leur rémunération n'était pas ce qu'elle devait être et qu'ils le faisaient.

[43] M. Johal a quant à lui gardé un souvenir différent de la réunion du 20 septembre 2005. Il a d'abord déclaré que personne n'avait annoncé que la convention collective avait été prorogée pour deux ans. Il se rappelle qu'il y a eu une discussion au sujet du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, auquel certains chauffeurs refusaient d'adhérer. Il se rappelle aussi la question au sujet des taux horaires et a déclaré qu'il s'agissait d'une « proposition sérieuse ». Il a dit aussi que les membres avaient ensuite désigné deux chauffeurs pour discuter des questions d'assurance-maladie et d'assurance-salaire avec l'employeur.

[44] En contre-interrogatoire, on a demandé à M. Johal pourquoi il n'avait pas participé à l'établissement du cahier des revendications le 20 septembre 2005. Il a répondu qu'il avait déjà été nommé président de la section locale 2006 du TCA à ce moment-là. Il a aussi admis qu'il avait négocié une douzaine de conventions collectives pour le compte de la section locale 2006 du TCA entre les divers employeurs et les chauffeurs travaillant aux ports au cours des mois suivants, soit d'octobre à décembre. Il a aussi reconnu qu'il connaissait bien les enjeux qui découlaient du processus de négociation/médiation de juillet 2005 et que dans ses négociations pour le compte de la section locale 2006 du TCA, il avait réussi à régler bon nombre des questions qui tenaient à coeur à la VCTA, mais que cette dernière n'avait jamais pu résoudre avant parce qu'elle n'avait pas le statut d'organisation syndicale. Quand on lui a demandé pourquoi les chauffeurs n'avaient pas intercedé auprès des Teamsters pour qu'on poursuive les négociations collectives, il a répondu qu'ils ne voulaient pas que les Teamsters négocient.

[45] M. Frank Siemens est propriétaire/gestionnaire de deux entreprises, soit Landmark Transport inc. (Landmark), une entreprise de transport interprovincial et international qui offre des services de tracteur/dépannage, et Landway Transport inc. (Landway), qui effectue le transport de conteneurs en provenance des ports de la vallée du Bas-Fraser. Ce sont deux entreprises distinctes dans deux marchés différents.

[46] M. Siemens a assisté aux négociations de 1999 et de 2005. Avant 1999, il était propriétaire et gestionnaire

managed only one company—Landmark. However, as a result of the 1999 port dispute, all of Landmark's work was affected. To avoid this impact in the future, Mr. Siemens incorporated Landway to perform solely the port work. He agreed with the Teamsters that Landway was a successor to Landmark and applied the collective agreement to this new company.

[47] Mr. Siemens testified that the 1999 negotiations resulted in an agreement for approximately two years (December 2001). However, soon after it was implemented, it began to collapse. He stated that Ms. Vander Schaaf, who represented one of the few companies to abide by that agreement throughout its entire term, did so "to her detriment."

[48] On June 27, 2005, the 18 drivers at Landway withdrew their services under their existing collective agreement. Mr. Siemens and/or his partner participated in the negotiations throughout the month of July 2005. He had "fully expected" that the Teamsters would be present at the negotiations "because they were the exclusive bargaining authority." During these negotiations he would periodically meet with Mr. Hennessy, Mr. Sargeant, and Mr. Davies. He stated that Mr. Hennessy and Mr. Sargeant made it clear to him that "no bargaining would be able to be concluded without the Teamsters because they represented the drivers at Teamsters certified companies." He also stated that during negotiations, the Teamsters were actively involved with their certified companies. He recalls one particular meeting that "personified the Teamsters involvement," where the Teamsters insisted on hourly rate. However, both the companies and he were "vehemently against it." He recalls that Ms. Vander Schaaf was present at two of these meetings with the Teamsters.

[49] Mr. Siemens stated that when the Ready Memorandum of Agreement was issued, the general reaction among companies was that the second year was "a killer." At the meeting of July 31, 2005, he voted against the recommendations. He recalls that Ms. Vander Schaaf was present at the meeting and that she also voted against the proposal.

[50] Mr. Siemens recognized that in order to incorporate the Ready Memorandum of Agreement into the collective agreement he would require the consent of the Teamsters. He understood that the effect of

d'une seule entreprise – Landmark – mais la grève de 1999 a eu une incidence négative sur son entreprise. Afin que pareille situation ne se reproduise pas à l'avenir, il a constitué Landway qui s'occupe exclusivement des contrats de transport de conteneurs en provenance et à destination des divers ports. Il a aussi convenu avec les Teamsters que Landway avait succédé à Landmark à titre d'employeur et il y a appliqué la convention collective.

[47] M. Siemens a déclaré que les négociations de 1999 s'étaient soldées par la conclusion d'une entente d'une durée approximative de deux ans (décembre 2001), qui est tombée à l'eau sitôt mise en oeuvre. M^{me} Vander Schaaf a pour sa part continué d'appliquer l'entente jusqu'à la fin, à l'instar de quelques autres entreprises, à son détriment.

[48] Le 27 juin 2005, les 18 chauffeurs de Landway ont décidé de déclencher la grève en vertu de la convention collective qui les régissait à ce moment-là. L'associé de M. Siemens et lui-même ont participé aux négociations qui se sont tenues en juillet 2005. Il s'attendait pleinement à ce que les Teamsters prennent part aux négociations à titre d'agent négociateur exclusif. Il a indiqué qu'il se réunissait régulièrement avec MM. Hennessy et Sargeant et M^c Davies durant les négociations. Les deux premiers lui avaient bien fait comprendre qu'il n'était pas question de conclure une entente sans l'accord des Teamsters, qui représentaient les chauffeurs des entreprises détenant un certificat d'accréditation avec le syndicat. M. Siemens a aussi indiqué que les Teamsters discutaient directement avec ces entreprises durant les négociations. Pour illustrer ses propos, il a fait allusion à une réunion où les Teamsters avaient insisté sur la nécessité d'instaurer des taux horaires, une proposition à laquelle lui-même et les entreprises s'étaient vivement opposés. Il se souvient que M^{me} Vander Schaaf était présente à deux des réunions avec les Teamsters.

[49] M. Siemens a déclaré que la réaction générale des entreprises, à la lecture du protocole d'entente Ready, avait été que les conditions prévues la deuxième année allaient les conduire à leur perte. Il a dit qu'il avait voté pour le rejet des propositions à la réunion du 31 juillet 2005, à l'instar de M^{me} Vander Schaaf, qui était aussi présente.

[50] M. Siemens a admis qu'il lui fallait d'abord obtenir l'accord des Teamsters pour incorporer le protocole d'entente Ready dans la convention collective. Il savait que l'article 11 excluait expressément les travailleurs

article 11 of the memorandum of agreement was to specifically exclude unionized work forces. He also understood that adopting the memorandum of agreement would mean implementing new zone rates, and that other aspects of the memorandum of agreement would not apply, such as the arbitration provisions under the *Commercial Arbitration Act*. He stated that the current collective agreement already had a grievance arbitration system in place. Mr. Siemens stated that he attended both meetings held by the Teamsters on August 1 and 2, 2005. He also recalls Ms. Vander Schaaf attending both meetings.

[51] Mr. Siemens stated that at the August 1, 2005, meeting in Burnaby, he was given a letter of understanding prepared by the Teamsters. He understood that this letter of understanding was an amendment or appendix to the collective agreement, and that the effect of a letter of understanding was that “some terms are added to the collective agreement [and] supersede the collective agreement.” He recalls Mr. Hennessy repeatedly putting forward an hourly rate structure at the meetings of August 1 and 2, 2005, in order to “bridge the gap in the second year.” Mr. Siemens stated that he remained opposed to the hourly rate structure. During the July negotiations, he had participated in constructing a zone rate proposal.

[52] Mr. Siemens stated that one of the primary concerns raised at the August 1, 2005, meeting was the potential result of the unionized companies being bound by the memorandum of agreement while the non-unionized companies were not. This had been the result in 1999. He stated that what evolved was a discussion in regard to an “escape clause.” This referred to the fact that if the memorandum of agreement failed, the Teamsters carriers would once again get “hammered”—a reference to the fact that the Teamsters carriers would be at a competitive disadvantage in regard to the non-unionized carriers. Mr. Siemens stated that Mr. Hennessy gave a verbal commitment that should the memorandum of agreement fail he would renegotiate its terms. Mr. Siemens stated that he was assigned the task of “coming up with the language to address this escape clause.” He was to bring this language forward the following day. However, when Mr. Johal and the drivers showed up at the Coquitlam meeting the following day, the escape clause was never addressed because “the drivers made clear they wanted no change to the MOA.” He stated that the “escape clause would have been a significant amendment.”

syndiqués, que l’adoption du protocole signifiait la mise en oeuvre de nouveaux tarifs de zone et que d’autres aspects du protocole, tels que le processus d’arbitrage sous le régime de la *Commercial Arbitration Act*, ne pourraient pas s’appliquer. Il a indiqué que la convention collective en vigueur prévoyait déjà un tel régime. Il a indiqué avoir assisté aux deux réunions que les Teamsters ont tenues les 1^{er} et 2 août 2005 et auxquelles M^{me} Vander Schaaf était présente.

[51] M. Siemens a déclaré qu’à la réunion du 1^{er} août 2005 à Burnaby, les Teamsters lui ont remis une lettre d’entente qu’ils avaient eux-mêmes rédigée. Il a compris que cette lettre modifiait la convention collective ou venait s’y greffer, qu’elle avait pour effet d’incorporer de nouvelles dispositions dans la convention collective et qu’elle l’emportait sur celle-ci. M. Siemens se rappelle que M. Hennessy n’arrêtait pas d’insister sur la nécessité d’instaurer des taux horaires lors des réunions des 1^{er} et 2 août 2005 « afin de combler l’écart dans la deuxième année » (traduction), mais M. Siemens dit s’être toujours opposé à cette proposition. Il avait d’ailleurs participé à l’élaboration de la proposition relative aux tarifs de zone durant les négociations de juillet.

[52] M. Siemens a déclaré que l’une des grandes questions qui préoccupaient les employeurs à la réunion du 1^{er} août 2005 était que seules les entreprises syndiquées en viennent éventuellement à être liées par le protocole d’entente, comme cela avait été le cas en 1999. C’est ainsi que l’idée était venue d’inclure une clause d’échappatoire, de manière à ce qu’en cas d’échec du protocole, les entreprises syndiquées ne perdent pas à nouveau leur avantage concurrentiel par rapport aux transporteurs non syndiqués. M. Siemens a déclaré que M. Hennessy s’était engagé de vive voix à renégocier les modalités du protocole en cas d’échec. M. Siemens s’était alors vu confier la tâche de rédiger un projet de clause d’échappatoire pour le lendemain. Or, après la manifestation des chauffeurs, dirigée par M. Johal, devant l’hôtel où se tenait la réunion à Coquitlam, pour faire savoir qu’ils s’opposaient à toute modification du protocole d’entente, ce projet ne s’est pas concrétisé. Le fait est que la clause d’échappatoire aurait constitué un changement important.

[53] Mr. Siemens stated that he finally “decided to sign the letter of understanding and incorporate the memorandum of agreement in its exact wording.” Further, he understood he was signing “a two year agreement as an extension to our collective agreement.” He stated that Ms. Vander Schaaf was vocal about “getting an agreement done and getting the guys back to work.” He stated that he himself wanted a two-year agreement in order to achieve stability. He has since implemented the memorandum of agreement in his trucking operation.

[54] Mr. Siemens stated that the July 2005 negotiations were “part and parcel of all the terms being discussed.” He stated that the issues were similar in both 1999 and 2005. He stated that the July 2005 negotiations canvassed the “most comprehensive list of issues he had ever encountered.” He further stated that past bargaining usually involved fewer issues; however, this set of negotiations “started from scratch in order to accommodate the non-union owner-operators.” He stated that in the end, the “majority of issues were already covered by the Teamsters’ collective agreement.” He stated that any set of negotiations has “its own flavour, background, and flow,” but that the 2005 negotiations were similar to the 1999 negotiations.

[55] Mr. Siemens identified the license agreement and supporting affidavit that his company was required to sign in order to gain access to the Port. These documents require a company to agree to the memorandum of agreement as a condition to hauling containers to and from the Port. Entered into evidence were a license agreement and an affidavit executed by Ms. Vander Schaaf on behalf of American Cartage. Mr. Siemens stated that these requirements were not the reasons why he signed the letter of understanding with the Teamsters.

[56] On August 4, 2005, the Privy Council issued a second order-in-council (PC 2005-1365), which set out the Vancouver Port Authority’s ability to establish a licensing system and the obligation of all parties to execute the Ready Memorandum of Agreement. It also stated that this memorandum of agreement was not intended to affect any collective agreement:

Whereas an amendment to Order in Council P.C. 2005-1356, made on July 29, 2005, is required in order to provide specific

[53] M. Siemens s’est finalement « décidé à signer la lettre d’entente et à incorporer le protocole d’entente sans aucun changement » (traduction). Il savait que l’entente prorogeait la convention collective pour deux ans. Il a déclaré que M^{me} Vander Schaaf disait à qui voulait l’entendre qu’il était important d’avoir une entente et de ramener les chauffeurs au travail. Il était lui-même en faveur d’une entente de deux ans, qu’il considérait comme un meilleur gage de stabilité. Il a ensuite mis le protocole en application dans son entreprise de camionnage.

[54] M. Siemens a indiqué que les négociations de juillet 2005 faisaient partie intégrante des discussions sur les conditions de travail et que les revendications n’étaient pas différentes de ce qu’elles avaient été en 1999 et en 2005. Les négociations de juillet 2005 ont porté sur la liste la plus exhaustive de revendications qu’il lui ait été donné de voir alors que les négociations antérieures avaient été circonscrites à quelques questions. Cela étant dit, on était parti de zéro pour mener à bien ces négociations à cause du manque d’expérience des chauffeurs-propriétaires non syndiqués. Il reste que la majorité des propositions qui se trouvaient sur la table étaient déjà incorporées dans la convention collective des Teamsters. D’ordinaire, chaque ronde de négociation a sa saveur, son contexte et son rythme propres, mais cela n’avait pas été le cas de celle de 2005, qui avait ressemblé en tous points à la ronde de 1999.

[55] M. Siemens a reconnu l’accord d’attribution de permis et l’affidavit que son entreprise a signés pour avoir accès au port et qui stipulent que les entreprises doivent adhérer au protocole d’entente pour avoir le droit de transporter des conteneurs à destination et en provenance du port. Ont également été produits en preuve un contrat d’attribution de permis et un affidavit signés par M^{me} Vander Schaaf, pour le compte d’American Cartage. M. Siemens a déclaré que ce ne sont pas les raisons pour lesquelles il avait signé la lettre d’entente avec les Teamsters.

[56] Le 4 août 2005, le Conseil privé a pris un second décret (CP 2005-1365), qui autorisait l’Administration portuaire de Vancouver à établir un système de délivrance de permis et à contraindre les parties à adhérer au protocole d’entente Ready. Il y est également indiqué que le protocole n’a pas pour effet de modifier les conventions collectives :

Attendu qu’une modification du décret C.P. 2005-1356 du 29 juillet 2005 est nécessaire pour donner des directives

directives to the Vancouver Port Authority and the Fraser River Port Authority;

...

3.1 (1) The Vancouver Port Authority is directed, in respect of the territory under its jurisdiction and control,

(a) to establish a licensing system giving access to the Port of Vancouver to trucks and other road transportation equipment for the delivery, pick-up or movement of containers into and out of that port;

(b) to include as two of the conditions of a licence issued under paragraph (a) that the applicant

(i) be a signatory to the Memorandum of Agreement between Trucking Companies (Owners/Brokers) and Vancouver Container Truckers' Association dated July 29, 2005, and be in full compliance with that agreement, and

(ii) accepts the arbitration process set out in section 10 of the Memorandum of Agreement for the purpose of reaching a final and binding resolution of any dispute relating to the interpretation or application of the licence; and

(c) to prohibit access to the Port of Vancouver to any truck or other road transportation equipment referred to in paragraph (a) that does not meet the requirements of paragraph (b).

(2) The Vancouver Port Authority has the freedom to do the things directed of it under subsection (1) without the constraints imposed under the *Competition Act* that may otherwise apply.

(3) Nothing in this section is intended to affect any collective labour agreement.

[57] Mr. Siemens identified a CAW, Local 2006, collective agreement in force with some 12 different trucking companies who haul containers from the Port. Mr. Siemens stated that he attended most negotiation meetings that led to this collective agreement. These meetings took place in November and December 2005. He stated that Ms. Vander Schaaf also attended some of these meetings. Further, he stated that Mr. Johal was one of the persons bargaining on behalf of the CAW, Local 2006. His reason for attending these meetings was that he was interested in the collective agreement that was being signed by these unionized companies.

[58] Both Mr. Siemens' and Mr. Hennessy's testimony that they had seen Ms. Vander Schaaf at the meetings of August 1 and 2, 2005, was challenged by counsel for American Cartage. However, both remained steadfast in their testimony that Ms. Vander Schaaf had attended these meetings.

précises à l'Administration portuaire de Vancouver et à l'Administration portuaire du fleuve Fraser;

...

3.1 (1) L'Administration portuaire de Vancouver est tenue à l'égard du territoire relevant de sa compétence et de son autorité :

a) d'établir un système de délivrance de permis donnant accès au port de Vancouver aux camions et à tout autre matériel de transport routier pour la livraison, le ramassage ou le déplacement de conteneurs arrivant à ce port ou le quittant;

b) de prévoir comme deux des conditions d'un permis délivré en vertu de l'alinéa a) que le demandeur, à la fois :

(i) soit signataire du Protocole d'entente du 29 juillet 2005 entre les Compagnies de camionnage (propriétaires/courtiers) et la Vancouver Container Truckers' Association, et se conforme entièrement à ce protocole,

(ii) accepte le processus d'arbitrage prévu à l'article 10 du Protocole dans le but d'en arriver à une solution définitive et exécutoire de tout conflit relatif à l'interprétation ou à l'application du permis;

c) d'interdire l'accès au port de Vancouver à tout camion ou à tout matériel de transport routier visé à l'alinéa a) qui n'est pas conforme aux exigences de l'alinéa b).

(2) L'Administration portuaire de Vancouver a toute la latitude de faire ce qui est prévu au paragraphe (1) sans les contraintes imposées en application de la *Loi sur la concurrence* qui peuvent autrement s'appliquer.

(3) Le présent article n'a pour effet de modifier une convention collective de travail.

[57] M. Siemens a reconnu une convention collective conclue entre la section locale 2006 du TCA et une douzaine d'entreprises qui transportent des conteneurs en provenance du port. Il a dit qu'il était présent à la plupart des séances de négociation de cette convention qui se sont tenues en novembre et décembre 2005, parce qu'il portait un intérêt particulier à la convention collective que les entreprises syndiquées s'appropriaient à conclure. M^{me} Vander Schaaf était elle aussi présente, ainsi que M. Johal, qui faisait partie de l'équipe de négociation de la section locale 2006 du TCA.

[58] Le procureur d'American Cartage a remis en cause le témoignage de MM. Siemens et Hennessy selon lequel M^{me} Vander Schaaf avait assisté aux réunions des 1^{er} et 2 août 2005, mais les deux témoins ont maintenu obstinément leur version des faits.

[59] Finally, in cross-examination, Mr. Siemens stated that Landmark's collective agreement expired in August 2006. He stated that only the letter of understanding that applied to Landway ran for two years. However, he later stated that there was "no separate Landway agreement" and that he thought he might be required to renegotiate a new collective agreement for both Landmark and Landway in August 2006.

III—Analysis and Decision

[60] The CAW, Local 2006, filed an application for certification for a group of drivers currently certified to the Teamsters. These drivers haul containers from various ports in the Lower Mainland. Specifically, this application for certification is filed under section 24(2)(c) of the *Code*:

24.(2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made

...

(c) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation; ...

[61] As stated in *Jazz Air Limited Partnership, carrying on business as Air Canada Jazz*, May 11, 2005 (CIRB LD 1241), the purpose of prescribing a fixed open period, in which a trade union may apply for a bargaining unit that is already certified to another union, is to provide both labour relations stability and employee choice. Stability is provided by restricting raid applications to specific and limited periods and choice is provided by permitting employees the opportunity to change their bargaining agent should they desire to do so.

[62] The effect of this provision, in the circumstances of this case, is that the CAW, Local 2006, must have filed its application for certification in the last three months of the Teamsters' collective agreement that was in force from January 1, 2004, to June 30, 2005. A notice to bargain was issued by the Teamsters on

[59] En terminant, précisons que M. Siemens a indiqué, en contre-interrogatoire, que la convention collective avec Landmark avait expiré en août 2006 et que seule la lettre d'entente qui s'appliquait à Landway était d'une durée de deux ans. Cela ne l'a pas empêché de dire, un peu plus tard, qu'il n'y avait pas d'entente distincte pour Landway et qu'il croyait bien devoir renégocier une nouvelle convention collective pour Landmark et pour Landway en août 2006.

III – Analyse et décision

[60] La section locale 2006 du TCA a présenté une demande d'accréditation relativement à un groupe de chauffeurs dont les Teamsters sont actuellement reconnus comme l'agent négociateur accrédité. Les chauffeurs en question transportent des conteneurs en provenance de divers ports de la vallée du Bas-Fraser. La demande d'accréditation est fondée sur l'alinéa 24(2)c) du *Code*, qui est libellé comme suit :

24.(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée :

...

c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention...

[61] Comme il est indiqué dans *Jazz Air Limited Partnership, faisant affaire sous la raison sociale d'Air Canada Jazz*, 11 mai 2005 (CCRI LD 1241), c'est dans le but de favoriser la stabilité des relations du travail et d'offrir la liberté de choix aux employés que le législateur a prévu une période ouverte fixe pendant laquelle un syndicat peut présenter une demande d'accréditation pour une unité de négociation qui est déjà représentée par un agent négociateur accrédité. La stabilité est assurée en faisant en sorte que les demandes d'accréditation visant des unités déjà représentées par un agent négociateur accrédité (maraudage) ne puissent être présentées que dans des périodes particulières circonscrites dans le temps; quant à la liberté de choix, elle est assurée en permettant aux employés de changer d'agent négociateur si telle est leur volonté.

[62] Ce que cette disposition signifie dans le cas qui nous occupe, c'est que la section locale 2006 du TCA doit avoir présenté sa demande d'accréditation dans les trois derniers mois d'application de la convention collective des Teamsters qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et a expiré le 30 juin 2005. On sait que

March 1, 2005. The last three months of the collective agreement were April to June 2005. The application for certification was filed on October 3, 2005. However, the CAW, Local 2006, said application may still be timely if no new collective agreement has been concluded prior to the expiry of the existing collective agreement. In other words, as long as the continuation/bridging clause remains in effect, the open period does as well.

[63] Both parties agree that the collective agreement at issue continued in force after its expiry on June 30, 2005. Article 30(2) of that collective agreement contains the continuation/bridging clause, which both parties agree remained in effect throughout July 2005. It reads as follows:

Section 2

After expiry of this Collective Agreement, and subject to the limitations necessarily resulting from the exercise of the rights of the parties under (Part 5 of the *Canada Labour Code*) including the right to strike or lockout, the terms and conditions of employment as set out in the Agreement, will be observed and not varied, accepted [*sic*] by the parties' mutual consent during the period that the union remains the bargaining agent for dependent contractors identified in this Agreement.

[64] Although these facts involve some complexity, the essential issue is clear. The CAW, Local 2006, says the continuation/bridging clause was still in effect on October 3, 2005, when it filed its application for certification. Therefore, its application is timely because it falls within the open period. The employer, American Cartage, supports the argument put forward by the CAW, Local 2006.

[65] Conversely, the Teamsters argue that they executed a new collective agreement on August 3, 2005, and that therefore the CAW, Local 2006's application is untimely. The issue is therefore whether a collective agreement was concluded on August 3, 2005. If so, then the application for certification is untimely; if not, then the application for certification is timely and the ballots cast should be counted.

l'avis de négociation a été donné le 1^{er} mars 2005. Les trois derniers mois de la convention collective coïncidaient donc avec les mois d'avril, mai et juin 2005. Or, la demande d'accréditation a été présentée le 3 octobre 2005. Elle pourrait quand même être considérée comme recevable si la convention collective est arrivée à expiration avant qu'une nouvelle convention collective ne soit conclue. Autrement dit, la disposition relative à la période ouverte s'applique tant et aussi longtemps que la disposition de prorogation/transition demeure en vigueur.

[63] Les deux parties s'accordent à dire que la convention collective qui a expiré le 30 juin 2005 a continué de s'appliquer. La disposition de prorogation/transition qui était toujours en vigueur en juillet 2005, au dire des parties, se trouve au paragraphe 30(2) de la convention collective et est libellée comme suit :

Article 2

À l'expiration de la présente convention collective, et sous réserve des restrictions découlant nécessairement de l'exercice des droits reconnus aux parties par (la partie V du *Code canadien du travail*), y compris le droit de grève ou de lock-out, les conditions d'emploi prévues par la présente convention continuent de s'appliquer sans aucune modification, sauf avec le consentement mutuel des parties, aussi longtemps que le syndicat demeure l'agent négociateur des entrepreneurs dépendants régis par la présente convention.

(traduction)

[64] Bien que les faits de l'affaire soient assez complexes, la question essentielle à trancher ne fait aucun doute. La section locale 2006 du TCA soutient que la disposition de prorogation/transition était en vigueur quand la demande d'accréditation a été présentée le 3 octobre 2005 et, donc, que la demande est recevable puisqu'elle a été faite à l'intérieur de la période ouverte. L'employeur, American Cartage, partage ce même point de vue.

[65] Les Teamsters soutiennent pour leur part qu'ils ont conclu une nouvelle convention collective le 3 août 2005 et que la conclusion qui s'impose est que la demande de la section locale 2006 du TCA a été présentée à l'extérieur des délais prescrits. Il s'agit donc de déterminer si une nouvelle convention collective a été conclue le 3 août 2005; si la réponse est oui, la demande d'accréditation qui a été présentée est irrecevable, sinon, elle est recevable et les bulletins de vote doivent être dépouillés.

[66] It is helpful to reproduce the August 3, 2005, letter of understanding:

Letter of Understanding

Between

“American Cartage Ltd.”
(Company)

and

Teamsters Local Union No. 31
(Union)

Re: Adoption of the Ready Memorandum of Agreement
July 29, 2005

The parties to this Letter of Understanding agree to adopt the Memorandum of Agreement attached as Appendix A amended only to the extent necessary to reflect the parties' names, titles and identities.

Dated this 3 day of August, 2005.

[66] Il convient de reproduire la lettre d'entente du 3 août 2005 :

Lettre d'entente

entre

« American Cartage Ltd. »
(l'entreprise)

et

la Section locale 31 de la Fraternité internationale des
Teamsters
(le syndicat)

Objet : Adoption du protocole d'entente Ready du 29 juillet
2005

Les parties à la présente conviennent d'adopter le protocole d'entente figurant à l'annexe A, qui a été modifié seulement dans la mesure nécessaire pour indiquer les noms, titres et identités des parties.

Donnée le 3 août 2005.

(traduction)

[67] The Ready Memorandum of Agreement is somewhat lengthy, but it is necessary to reproduce it in full. It reads as follows:

The purpose of the following Memorandum is:

- to resolve the immediate economic problems of the truckers in a manner that is realistic in the context of the economics of the industry;
- to protect the interests of those who are not parties to the dispute but who are being hurt by it; and
- to minimize long term damage to the reputation of BC's container transportation industry, and to protect the provincial and national economies.

The parties to this Memorandum of Agreement note that the facilitator appointed by the Provincial and Federal governments is making a report with recommendations to the respective Ministers of Labour. His report is attached to this Memorandum as an Appendix.

1. This Memorandum of Agreement is subject to ratification by the membership of the Vancouver Container Truckers' Association ("the VCTA"), and to the participation of 75% of the container trucking companies and/or by companies who dispatch at least 50% of the truckers ("the Companies"). Any provision of this Memorandum that is prohibited by law is void.

2. The truckers and the companies will resume work on or before Tuesday, August 2, 2005. The companies and those drivers who resume work in accordance with this Agreement will not retaliate against each other (or against any other drivers

[67] Le protocole d'entente Ready est assez long, mais il est nécessaire de le reproduire au complet :

Les objectifs du présent protocole d'entente sont les suivants :

- trouver des solutions réalistes aux problèmes économiques immédiats des chauffeurs de camion en tenant compte des conditions économiques qui prévalent dans le secteur;
- protéger les intérêts de ceux qui ne sont pas parties au différend mais qui en subissent les conséquences;
- ne pas entacher la réputation à long terme du secteur du transport de conteneurs de la Colombie-Britannique et protéger les économies provinciale et nationale.

Les parties au présent protocole d'entente prennent note que le facilitateur nommé par les gouvernements provincial et fédéral remet un rapport et des recommandations aux ministres du Travail des deux paliers de gouvernement. Le rapport est joint au présent protocole d'entente.

1. Le présent protocole d'entente doit être ratifié par les membres de la Vancouver Container Truckers' Association (la VCTA) et nécessite la participation de 75 % des entreprises de transport de conteneurs par camion ou des entreprises qui affectent au moins la moitié des chauffeurs (les entreprises). Toute disposition de ce protocole qui est interdite par la loi devient nulle et sans effet.

2. Les chauffeurs de camion et les entreprises conviennent de reprendre le travail le mardi 2 août 2005 au plus tard. Les entreprises et les chauffeurs qui retournent au travail en vertu des modalités du présent protocole s'abstiennent d'user de

or companies who agree to this Memorandum), by way of discipline, litigation or discrimination with respect to service or work availability, or in any other way.

3. The rate schedule effective on the return to work is as per Schedule 1. The rate schedule in effect on August 1, 2006 is as per Schedule 2. [Note: If a relationship of one cell to another is inadvertently in error, either party may seek a remedy in accordance with the process set out in paragraph 10.] For greater clarity, the rates in the Schedules are the truckers' share of one-way rates.

4. Despite paragraph 3, no company will pay a lower rate than the rate in effect at the commencement of the work stoppage.

5. A fuel surcharge will be effective in the event of significant increases over the current price for diesel fuel. Beginning in the first quarter of 2006, if the average fuel price is over \$1.05 per litre in any quarter, a fuel surcharge will be in effect for the following quarter. The surcharge for that following quarter will be in the form of an increase of 1.0% (applied to payments based on the applicable rate schedule) for each full five cent increase in the average fuel price above \$1.05. Diesel prices from the M.J. Irvine website will be used.

6. The issue of an enforcement mechanism, consistent with the law, for ensuring that signatories to this Memorandum of Agreement comply with the provisions of the Agreement is referred to the arbitration process set out in paragraph 10. The process and decision will be expedited.

7. A company signatory to this Agreement agrees, in the event of the sale or transfer of its business (as those terms are used under the *Labour Relations Code of B.C.*) to notify the purchaser of the terms of this Memorandum, which the purchaser must accept. If the purchaser fails to give the VCTA written notice of the purchaser's acceptance of the Memorandum, the principals of the company signatory to this Agreement remain responsible for the terms of this Memorandum.

8. Truckers who work on weekends do so on a voluntary basis.

9. The following remuneration and working condition matters are also agreed:

- Where a trucker is responsible to purchase a radio, the company is responsible to pay the monthly airtime fee.
- The minimum pay for any call out is \$200.
- Companies and truckers will each contribute 10 cents per container to a fund that will be used to audit compliance with this agreement.
- Damaged can inside the dock—the company will pay the trucker.

représailles les uns envers les autres (ou à l'endroit d'autres chauffeurs ou entreprises qui adhèrent au protocole) que ce soit sous la forme de sanctions disciplinaires, d'actions en justice ou d'actes discriminatoires en ce qui concerne la disponibilité des services ou du travail, ou de toute autre manière.

3. Le barème de taux qui s'applique à la date du retour au travail figure à l'annexe 1 et celui qui s'applique à compter du 1^{er} août 2006 figure à l'annexe 2. [Nota : Si le lien entre deux cellules est malencontreusement erroné, l'une ou l'autre des parties peut se prévaloir d'un recours conformément à la procédure établie au paragraphe 10.] Par souci de clarté, précisons que les taux indiqués en annexe représentent la part des tarifs à sens unique qui revient aux chauffeurs de camion.

4. Malgré les dispositions du paragraphe 3, il est interdit de payer un tarif inférieur à celui qui était en vigueur au début de l'arrêt de travail.

5. Les chauffeurs ont droit à un supplément carburant en cas d'augmentation importante du prix actuel du carburant diesel. À compter du premier trimestre de 2006, un supplément carburant s'applique dans le trimestre qui suit celui où le prix moyen du carburant dépasse 1,05 \$ le litre. Ce supplément correspond à 1 % (de la rémunération suivant le barème des taux pertinent) pour chaque augmentation de cinq cents du prix moyen du carburant au-delà de 1,05 \$, selon les données fournies sur le site Web de M.J. Irvine.

6. La question de l'instauration d'un système de surveillance conforme à la loi pour s'assurer que les signataires du présent protocole en appliquent les dispositions est renvoyée à l'arbitrage conformément à la procédure d'arbitrage et au processus décisionnel expéditifs prévus au paragraphe 10.

7. En cas de vente ou de transfert de leur entreprise (au sens du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique), les entreprises signataires du présent protocole conviennent d'aviser l'acheteur de l'existence du présent protocole, auquel il doit adhérer à son tour. Dans le cas où l'acheteur omet de confirmer par écrit à la VCTA qu'il adhère au protocole, les dirigeants de l'entreprise signataire de la présente entente demeurent responsables de l'application du protocole jusqu'à sa date d'expiration.

8. Les chauffeurs de camion travaillent les fins de semaine selon leur bon vouloir.

9. Les parties acceptent également les conditions de travail et de rémunération suivantes :

- L'entreprise prend en charge les frais d'utilisation du système radio dont les chauffeurs sont tenus de se munir à leurs frais.
- Le montant minimal payable pour un rappel au travail est de 200 \$.
- Les entreprises et les chauffeurs de camion cotisent chacun 10 cents par conteneur à un fonds qui servira à vérifier que le protocole est appliqué.
- L'entreprise rembourse aux chauffeurs les frais relatifs aux réservoirs endommagés à l'intérieur du quai.

• Dangerous goods—an additional \$50 will be paid.

• B Trains—full rate on the first loaded can, and 50% on the second loaded can with certain exceptions to be agreed between the parties (and failing agreement, referred to arbitration in accordance with paragraph 10).

• Two cans—same as B Trains.

10. The arbitration board is Vincent L. Ready (facilitator jointly appointed by the Provincial and Federal governments) and Peter Cameron (appointed by the Provincial government to assist the facilitation), and the arbitration board process is part of and a continuation of the facilitation mandate. The arbitration will take place under the terms of the *Commercial Arbitration Act* of B.C. Subject to the Act, the board may determine its own practice and procedure, but must give each party an opportunity to be heard and to respond to the submissions of the other party. Any decision of the board may be made retroactive in whole or in part to the date of the return to work.

For purpose of this provision, “party” means collectively:

- the executive of the VCTA, and
- the companies who agree to this memorandum.

Each of the two parties will appoint one spokesperson for purposes of these proceedings.

The outcome of the arbitration is binding, to the degree permitted by the law, on the parties and the signatories to this agreement.

11. Nothing in this Memorandum of Agreement is intended to apply to companies or truckers covered by collective agreements, except to the extent that those companies and unions agree to include provisions from this Memorandum in their collective agreements.

12. The term of this Agreement is two years from the date of the return to work.

13. In the event of a dispute with respect to the interpretation, application, or alleged violation of this Agreement, there shall be no interruption of work and either party may submit the dispute to Vincent L. Ready or Peter Cameron for resolution by arbitration. The decision of the arbitrator is final and binding.

14. Ratification shall be completed by 2:00 p.m., July 31, and the parties will provide confirmation of ratification to Vincent L. Ready by signed fax (as below) and to 604 691-2557 and by email to vready@telus.net.

• Un supplément de 50 \$ s'applique pour le transport de matières dangereuses.

• Trains routiers de type B – tarif complet pour le premier réservoir et demi-tarif pour le second, sous réserve des aménagements dont conviendront les parties (faute d'entente, la question est renvoyée à l'arbitrage conformément au paragraphe 10).

• Deux réservoirs – même chose que dans le cas des trains routiers de type B.

10. Le conseil d'arbitrage est composé de Vincent L. Ready (facilitateur nommé conjointement par les gouvernements provincial et fédéral) et Peter Cameron (nommé par le gouvernement provincial pour seconder le facilitateur). La procédure d'arbitrage s'inscrit dans le mandat de l'équipe de facilitation dont elle constitue le prolongement et est régie par la *Commercial Arbitration Act* de la Colombie-Britannique. Sous réserve des dispositions de la loi, le conseil peut établir ses lignes de conduite et sa procédure, pour autant qu'il donne à chaque partie l'occasion de se faire entendre et de répondre aux arguments de la partie adverse. Les décisions du conseil peuvent s'appliquer de façon rétroactive à la date du retour au travail, en totalité ou en partie.

Pour l'application de cette disposition, le terme « partie » désigne collectivement :

- les dirigeants de la VCTA,
- les entreprises signataires du présent protocole.

Chaque partie désigne un porte-parole aux fins de la procédure d'arbitrage.

La décision arbitrale lie les parties et les signataires de la présente entente sous réserve des dispositions de la loi.

11. Aucune disposition du présent protocole d'entente ne s'applique aux entreprises ou aux chauffeurs de camion qui sont régis par une convention collective, sauf si les entreprises conviennent avec les syndicats d'incorporer des dispositions du protocole dans leurs conventions collectives.

12. La présente entente est d'une durée de deux ans et prend effet à la date du retour au travail.

13. Les différends au sujet de l'interprétation, de l'application ou d'une prétendue violation de la présente entente ne doivent pas entraîner d'arrêt de travail; l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend à Vincent L. Ready ou à Peter Cameron pour qu'une décision définitive et exécutoire soit rendue à l'arbitrage.

14. L'entente doit être ratifiée au plus tard à 14 h le 31 juillet; les parties doivent en confirmer la ratification à Vincent L. Ready par télécopie signée (suivant le modèle ci-dessous), par téléphone, au numéro 604-691-2557, et par courriel à l'adresse suivante : vready@telus.net.

(traduction)

[68] Section 3(1) of the *Code* sets out the definition of a collective agreement:

“collective agreement” means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters.

[69] First, there is no new single document between the Teamsters and American Cartage that is entitled “collective agreement.” However, that is not determinative of the issue. It is a common practice in labour relations for parties in collective bargaining to employ either a memorandum of agreement and/or a letter of understanding. The existence of a collective agreement is therefore not dependent upon the execution of a formal document, which is most often produced at a much later date. As stated in *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CLRBR no. 53):

... In any event, a collective agreement within the meaning of the *Code*, is simply “an agreement in writing... containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters.” The *Code* nowhere require the execution of a formal document expressly entitled “collective agreement.” Furthermore, the establishment of such a formal and technical requirement would be incompatible with the basic policies and objectives of the *Canada Labour Code* (Part V—Industrial Relations). ...

(pages 61; 320; and 349; emphasis in original; see also *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CIRB no. 87; and 70 CLRBR (2d) 55; and *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001)

[70] Although *Giant Yellowknife Mines Limited*, *supra*, spoke of the union’s subsequent ratification of the memorandum of agreement, there is no statutory requirement for a trade union to conduct a ratification vote. As stated in *Ledcor Industries et al.* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRBR no. 1225):

Ratification of the collective agreement by the bargaining unit employees is not a requirement under the *Code*. The definition of “collective agreement” requires only that the agreement be entered into between the employer and the bargaining agent. It does not specify, nor refer to, bargaining unit employees. Ratification is an internal matter between the trade union and the bargaining unit employees. Consequently, ratification will be a precondition for the existence of a valid collective agreement only when the union’s constitution requires it. (See

[68] Le paragraphe 3(1) du *Code* définit ce qu’est une convention collective :

« convention collective » Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d’emploi et à des questions connexes.

[69] Précisons d’entrée de jeu que pas un seul nouveau document signé conjointement par les Teamsters et American Cartage ne porte le titre de « convention collective », bien que cela ne constitue pas un facteur déterminant. Il arrive souvent en relations du travail que les parties choisissent de conclure leurs négociations collectives par la signature d’un protocole ou encore d’une lettre d’entente. L’existence d’une convention collective n’est donc pas tributaire de l’existence d’un document officiel, lequel est souvent rédigé beaucoup plus tard. Comme il est dit dans *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRT n° 53) :

... De toute façon, au sens du *Code*, une convention collective est simplement « une convention écrite... contenant des dispositions relatives aux conditions d’emploi et questions connexes ». Aucune disposition du *Code* n’exige qu’il existe un document officiel précisément intitulé « convention collective ». D’ailleurs un tel formalisme serait incompatible avec l’esprit et les objectifs fondamentaux du *Code canadien du travail* (Partie V – Relations industrielles)...

(pages 61; 320; et 349; souligné dans l’original; voir également *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CCRI n° 87; et 70 CLRBR (2d) 55; et *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001)

[70] Même si dans l’affaire *Giant Yellowknife Mines Limited*, précitée, le syndicat a ultérieurement ratifié le protocole d’entente, le fait est que rien n’oblige les syndicats à tenir un vote de ratification. Comme il est indiqué dans *Ledcor Industries et autres* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; et 99 CLLC 220-005 (CCRT n° 1225) :

La ratification de la convention collective par les employés de l’unité de négociation n’est pas une exigence prévue par le *Code*. La définition de « convention collective » prévoit seulement que la convention doit être conclue entre l’employeur et l’agent négociateur. Il n’est pas du tout question des membres de l’unité de négociation. La ratification est une question interne pour le syndicat et les employés de l’unité de négociation. Par conséquent, la ratification est une condition préalable à l’existence d’une convention collective valide

in this regard the comments of the British Columbia Board in *Lytton Lumber Ltd.*, no. 305/85, October 23, 1985.)

(pages 127; 150; and 143,042)

[71] No issue or argument was raised that the Teamsters' constitution required it to conduct a ratification vote.

[72] Further, there was no issue between the parties that the memorandum of agreement addressed the wages and working conditions of the drivers; indeed, there was an agreement by all that the new terms significantly improved these drivers' wages and working conditions.

[73] A further factor in determining the existence of the collective agreement is set out in *Prince Rupert Grain Ltd.* (1986), 67 di 104; and 86 CLLC 16,056 (CLRB no. 592), where the Board determined that the parties must have reached a consensus *ad idem* that the memorandum of agreement was intended to constitute a collective agreement:

The issue before the Board reduced to its simplest is the following: does the Memorandum of Agreement entered into on May 31, 1985, between the members of the BCTEOA and PRG on the one hand and the union on the other constitute a binding collective agreement between them? For the Board to respond "yes" to that question there must have been a consensus *ad idem* between the parties to have the Memorandum of Agreement constitute a collective agreement. That is, all the parties (including PRG) must have agreed that the terms of that Memorandum of Agreement would constitute all the terms of the collective agreement between them.

"In summary, the parties never reached a consensus *ad idem* with respect to the terms of a renewal collective agreement. The parties did agree upon the terms for the renewal of the most important aspects of their previous collective agreement and they implemented those terms. Nevertheless, there remains a gap in the agreement between the parties and that gap precludes the conclusion that the parties have settled all of the terms which the parties themselves intended would comprise their collective agreement. ...

(*Pipe Line Contractors Association of Canada et al.*, [1981] 3 Can LRBR 493 (B.C.), page 498)"

(pages 114; and 14,499)

[74] A refinement of this policy was stated in *S.G.T. 2000 Inc.*, *supra*, where the Board stated that the parties must also have the intent to conclude collective bargaining. A clear example of this is the settlement of an overall agreement, i.e., a renewed collective agreement for three years. It is not uncommon, however, that certain aspects of a collective agreement

seulement lorsque les règlements du syndicat l'exigent. (Voir à cet égard les observations de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans *Lytton Lumber Ltd.*, n° 305/85, 23 octobre 1985.)

(pages 127; 150; et 143,042)

[71] Nul n'a prétendu que la constitution des Teamsters les obligeait à tenir un vote de ratification, ni n'a soulevé de question à ce sujet.

[72] En outre, il était acquis que le protocole d'entente établissait les conditions de rémunération et de travail des chauffeurs; en fait, tous s'accordaient à dire que les nouvelles dispositions amélioreraient sensiblement le sort des chauffeurs.

[73] Dans *Prince Rupert Grain Ltd.* (1986), 67 di 104; et 86 CLLC 16,056 (CCRT n° 592), le Conseil a énoncé un nouveau critère pour déterminer s'il existe une convention collective en disant que les parties doivent être d'accord pour que le protocole d'entente constitue une convention collective :

Dans sa forme la plus simple, la question dont le Conseil est saisi se résume à ce qui suit : le protocole d'entente signé le 31 mai 1985 par les membres de la BCTEOA et PRG d'une part et le syndicat d'autre part constitue-t-il une convention collective les liant? Pour que le Conseil réponde par l'affirmative à cette question, les parties doivent être d'accord pour que le protocole d'entente constitue une convention collective. Autrement dit, toutes les parties (y compris PRG) doivent être d'accord pour que les modalités de ce protocole d'entente constituent toutes les modalités de la convention collective entre elles.

« Pour résumer, les parties ne sont jamais parvenues à une entente sur les modalités d'une convention collective renouvelée. Les parties se sont effectivement entendues sur les modalités de renouvellement des aspects les plus importants de leur ancienne convention collective et elles les ont mises en application. Néanmoins, l'entente entre les parties n'est pas complète et cela nous empêche de conclure que les parties ont réglé toutes les modalités qu'elles avaient elles-mêmes l'intention d'inclure dans leur convention collective...

(*Pipe Line Contractors Association of Canada et al.*, [1981] 3 Can LRBR 493 (C.-B.), page 498; traduction) »

(pages 114; et 14,499)

[74] Ce principe se précise davantage dans *S.G.T. 2000 Inc.*, précitée, où le Conseil a observé que les parties doivent également avoir l'intention de mener à terme les négociations collectives. La conclusion d'une entente globale, telle qu'une nouvelle convention collective d'une durée de trois ans, en constitue un bon exemple. Il n'est cependant pas rare que des aspects

may remain outstanding. For example, a settlement may establish a committee that is required to resolve outstanding classification issues or certain clauses may be left open-ended in furtherance of future negotiations, i.e., a wage reopener:

[8] The Board is of the opinion that in order for there to be a collective agreement, it suffices that there be a written agreement between the parties showing their definite intent to end collective bargaining (see Robert P. Gagnon et al., *Droit du travail*, 2d ed. (Québec: Presses de l'Université Laval, 1991), pages 512–513).

(pages 3; and 56)

[75] These additional factors often require the Board to look at the conduct of the parties to determine their intention (*Giant Yellowknife Mines Limited, supra*). In this case, the Board is required to examine the conduct of the Teamsters and American Cartage, both prior and subsequent to the signing of the letter of understanding.

[76] The Teamsters issued a notice to bargain to American Cartage on March 1, 2005. They held a proposal meeting on April 23, 2005, and also elected a member of the bargaining unit to join the negotiations. This was consistent with the Teamsters internal collective bargaining process. Mr. Sargeant and Ms. Vander Schaaf agreed to “hold off” on collective bargaining because of the uncertainty about what actions the drivers might take. No bargaining took place prior to the walkout of the drivers on June 27, 2005. It resulted in a costly shutdown of the ports involving both the federal and provincial governments. The subsequent negotiation/mediation took place over the month of July 2005. Mr. Ready was appointed as the facilitator/mediator.

[77] Mid-way through this dispute, on July 14, 2005, the Board declared the strike at American Cartage illegal and issued a cease and desist order. The employees refused to return to work, arguing concerns over their safety, and also, as Mr. Johal stated, they were determined to obtain new wages and working conditions.

[78] Mr. Johal was an employee of American Cartage, a Teamsters Shop Steward, and President of the VCTA.

d'une convention collective soient volontairement laissés en suspens. À titre d'exemple, les parties peuvent convenir de créer un comité pour résoudre les questions de classification restées sans réponse ou se réserver une marge de manoeuvre en vue de futures négociations en prévoyant le réexamen des salaires, notamment :

[8] Selon les auteurs, pour qu'il y ait convention collective, il suffit d'avoir un écrit qui représente de façon définitive l'intention des parties de mettre fin à la négociation (voir Robert P. Gagnon et autres, *Droit du travail*, 2^e édition, Québec, Presses de l'Université Laval, 1991, pages 512-513).

(pages 3; et 56)

[75] Le fait est que ces nouveaux critères obligent souvent le Conseil à examiner les faits et gestes des parties pour déterminer quelle était leur intention (*Giant Yellowknife Mines Limited*, précitée). Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil doit examiner les faits et gestes des Teamsters et d'American Cartage avant et après la signature de la lettre d'entente.

[76] Les Teamsters ont transmis l'avis de négociation à American Cartage le 1^{er} mars 2005; ils ont tenu une réunion le 23 avril 2005 pour établir le cahier des revendications et désigner un membre de l'unité pour faire partie de l'équipe de négociation, conformément à leur processus interne de négociation collective. M. Sargeant et M^{me} Vander Schaaf ont décidé d'un commun accord de suspendre les négociations ne sachant pas quelles étaient les intentions des chauffeurs. Il n'y a donc pas eu de négociations dans la période qui a précédé le 27 juin 2005, date du débrayage des chauffeurs qui a paralysé les activités portuaires et fortement perturbé les économies provinciale et canadienne. Il y a ensuite eu le processus de négociation/médiation de juillet 2005 et la nomination de M. Ready à titre de facilitateur/médiateur.

[77] Le 14 juillet 2005, en plein milieu du conflit de travail, le Conseil a rendu une ordonnance d'interdiction, après avoir déclaré que la grève déclenchée par les chauffeurs d'American Cartage était illégale. Les chauffeurs ont toutefois refusé de retourner au travail parce qu'ils craignaient pour leur sécurité et aussi, comme l'a si bien dit M. Johal, parce qu'ils étaient déterminés à obtenir de meilleures conditions de rémunération et de travail.

[78] M. Johal cumulait les fonctions d'employé d'American Cartage, de délégué syndical des Teamsters

He played a prominent role in both the strike and the July 2005 negotiations. The bargaining in July 2005 took place primarily between the VCTA and the employers collectively. However, although the Teamsters put forward no proposals and were not directly involved in the bargaining, they had, as Mr. Hennessy stated, the opportunity to review and evaluate all the proposals. As Mr. Johal admitted, the Teamsters were familiar with all the issues in dispute. Many of these issues had arisen in the 1999 dispute, which Mr. Hennessy chaired. However, it must be recalled that 75% of the drivers and employers were non-unionized. As Mr. Siemens stated, bargaining had to begin at a fairly basic level in order to accommodate employers and drivers who were unfamiliar with both collective bargaining and the terms and conditions that existed in most collective agreements.

[79] The negotiation/mediation that took place in July 2005 had all the hallmarks of collective bargaining. It was solely concerned with the wages and working conditions of the drivers who were employed by trucking companies. Notwithstanding this, however, the Board is of the view that as a matter of law and policy under the *Code*, the July 2005 negotiation/mediation did not amount to collective bargaining between American Cartage and the Teamsters. The entire process, as structured by Mr. Ready, involved a mix of unionized and non-unionized drivers as well as unionized and non-unionized companies. The principle player on the drivers' side was the VCTA, which all parties agreed was not a trade union. The ratification vote was not broken down by employers. Perhaps most important, however, both the order-in-council passed by the Privy Council and the Ready Memorandum of Agreement itself expressly state that the Ready Memorandum of Agreement did not apply to collective agreements. It was therefore, under its own terms, not designed to meet the definition of a collective agreement under the *Code*.

[80] However, to say that the Ready Memorandum of Agreement does not meet the criteria of a collective agreement under the *Code* is not to say that either the process of negotiation/mediation in July 2005, or the Ready Memorandum of Agreement itself, are irrelevant to the issue of whether a collective agreement was ultimately reached on August 3, 2005.

et de président de la VCTA. Il a joué un rôle de premier plan durant la grève et les négociations de juillet 2005, qui se sont déroulées principalement entre la VCTA et les divers employeurs. Cela étant dit, s'il est vrai que les Teamsters n'ont pas formulé de revendications et qu'ils n'ont pas participé directement aux négociations, il n'en reste pas moins que leurs dirigeants ont eu l'occasion d'examiner et d'évaluer toutes les propositions, comme l'a dit M. Hennessy. M. Johal a lui-même admis que les questions soulevées étaient familières aux Teamsters, car un grand nombre s'étaient posées durant le conflit de 1999 quand M. Hennessy dirigeait le comité de négociation syndical. Rappelons toutefois que 75 % des chauffeurs et des employeurs n'étaient pas syndiqués à ce moment-là. Comme M. Siemens l'a si bien dit, il a fallu partir de zéro pour négocier puisque beaucoup d'employeurs et de chauffeurs ne connaissaient pas bien le processus des négociations collectives ni les dispositions de la plupart des conventions collectives.

[79] Le processus de négociation/médiation de juillet 2005 présentait toutes les caractéristiques de négociations collectives puisque les discussions ont porté uniquement sur la rémunération et les conditions de travail des chauffeurs qui étaient employés par les entreprises de camionnage. Indépendamment de cela, le Conseil est d'avis que le processus de juillet 2005 n'équivalait pas à des négociations collectives entre American Cartage et les Teamsters pour l'application du droit et des principes établis par le *Code*. Le processus, tel qu'il avait été défini par M. Ready, réunissait des chauffeurs syndiqués et non syndiqués et des entreprises pareillement syndiquées et non syndiquées. Le principal intervenant du côté des chauffeurs était la VCTA, qui n'est pas une organisation syndicale, tous en conviennent; ajoutons à cela que le vote de ratification n'a pas été ventilé par employeur. Il n'empêche que ce qui doit surtout retenir notre attention c'est que le décret pris par le Conseil privé et le protocole d'entente Ready lui-même indiquent expressément que le protocole ne s'appliquait pas aux conventions collectives. Par conséquent, on n'avait pas voulu lui attribuer les caractéristiques d'une convention collective au sens du *Code*.

[80] Cela dit, le fait que le protocole d'entente Ready ne satisfasse pas aux critères établis pour être considéré comme une convention collective en vertu du *Code* ne veut pas dire que le processus de négociation/médiation de juillet 2005 ou le protocole lui-même ne sont d'aucun intérêt pour déterminer si une convention collective a été conclue le 3 août 2005.

[81] First, the Ready Memorandum of Agreement recognizes that the parties to a collective agreement may decide to incorporate it into their collective agreement. Clearly there is no dispute that the issues that were discussed and negotiated concerned the wages and working conditions of the drivers, including those of American Cartage. The Teamsters made it clear to all parties throughout the July 2005 negotiations that no agreement could be concluded without the Teamsters' involvement because they were the exclusive bargaining agent for the unionized companies. Further, the July 2005 negotiation/mediation was the framework for the direct negotiations that took place between the Teamsters and both unionized and non-unionized employers on August 1 and 2, 2005. Mr. Siemens stated that the July negotiations were "part and parcel" of all the terms being discussed in the direct negotiations between the Teamsters and the unionized employers.

[82] Discussions on August 1 and 2, 2005, involved the rates contained in the second year of the Ready Memorandum of Agreement, the hourly rate, and an escape clause. Mr. Hennessy suggested that an hourly rate replace the zone rates. The employers, including Mr. Siemens, resisted this. However, the idea of an escape clause, should the agreement fail as it did in 1999, would provide employers with some potential relief that would better enable them to compete against the non-unionized companies. Mr. Siemens was given the task of drafting this clause. The parties were to meet the following day to see if they could conclude a collective agreement. Mr. Siemens stated that he understood that the proposed letter of understanding presented by Mr. Hennessy to the unionized employers on August 1, 2005, acted as an amendment to the collective agreement and superseded the current collective agreement.

[83] However, the next day, the Teamsters and the employers group were met with a protest organized by Mr. Johal. He and some 200 drivers were adamant that the Teamsters not change anything in the Ready Memorandum of Agreement and that it be incorporated into the collective agreements without any changes. Mr. Johal was told by Mr. Hennessy that the Teamsters were attempting to amend the second year in a way that they thought was an improvement. However, Mr. Johal was adamant that the second year remain unchanged.

[81] Commençons par dire que le protocole d'entente Ready autorise les parties à une convention collective à en incorporer les dispositions dans leur convention collective. Il est acquis que les discussions et les négociations ont porté sur la rémunération et les conditions de travail des chauffeurs, dont ceux d'American Cartage. Les Teamsters ont bien fait comprendre aux parties durant le processus de négociation/médiation de juillet 2005 qu'aucune entente ne pouvait être conclue sans leur accord puisqu'ils étaient l'agent négociateur exclusif des chauffeurs syndiqués. De plus, ce processus a servi de cadre aux négociations directes entre les Teamsters et les employeurs syndiqués et non syndiqués qui se sont tenues les 1^{er} et 2 août 2005. M. Siemens a d'ailleurs dit que les négociations de juillet avaient fait « partie intégrante » des discussions sur les conditions de travail lors de ces négociations directes.

[82] Les discussions des 1^{er} et 2 août 2005 ont porté sur les taux prévus dans le protocole d'entente Ready la deuxième année, le taux horaire et la clause d'échappatoire. M. Hennessy a proposé de remplacer les tarifs de zone par un taux horaire, mais les employeurs, y compris M. Siemens, s'y sont opposés. En contrepartie, l'idée d'adopter une clause d'échappatoire en cas d'échec de l'entente, comme cela avait été le cas en 1999, a rallié les suffrages des employeurs, car ceux-ci y voyaient là un moyen potentiel d'alléger leur fardeau et de mieux concurrencer les entreprises non syndiquées. La tâche de rédiger cette clause a été confiée à M. Siemens. Les parties avaient prévu se réunir à nouveau le lendemain pour tenter de conclure une convention collective. M. Siemens a déclaré qu'il avait compris que le projet de lettre d'entente que M. Hennessy avait remis aux employeurs syndiqués le 1^{er} août 2005 modifiait la convention collective en vigueur à ce moment-là et l'emportait sur celle-ci.

[83] Or, le jour suivant, quelque 200 manifestants dirigés par M. Johal, se sont amenés devant l'hôtel où se tenait la réunion pour faire savoir aux employeurs et aux Teamsters qu'ils s'opposaient farouchement à ce que le protocole d'entente Ready soit modifié et les exhorter à l'incorporer dans leurs conventions collectives sans aucun changement. M. Hennessy a alors dit à M. Johal que les Teamsters tentaient de leur obtenir ce qu'ils considéraient comme de meilleures conditions la deuxième année, mais M. Johal a continué d'insister pour qu'ils n'en fassent rien.

[84] On August 2, 2005, Mr. Craig Paterson, counsel for Mr. Johal, Mr. Gallaway, and the VCTA, wrote the Teamsters insisting that they sign a letter of understanding incorporating the Ready Memorandum of Agreement. The copy they sent over had been signed by Ms. Vander Schaaf of American Cartage. It also asked that the Teamsters sign a letter of understanding in regard to other Teamsters certified companies. On August 3, 2005, the Teamsters executed a letter of understanding incorporating the Ready Memorandum of Agreement exactly as Mr. Johal and the drivers demanded. Therefore, this Board concludes that the intention of the Teamsters throughout the July negotiation/mediation, and particularly on August 1, 2, and 3, 2005, was to conclude a renewed collective agreement with American Cartage.

[85] Ms. Vander Schaaf failed to testify on behalf of American Cartage. However, there is evidence adduced by Mr. Hennessy, Mr. Sargeant, and Mr. Siemens that describes her conduct throughout the July 2005 negotiation/mediation and at the bargaining meetings of August 1 and 2, 2005. There is no issue that Ms. Vander Schaaf executed the letter of understanding dated August 3, 2005. She had been involved in collective bargaining on behalf of American Cartage in regard to several past collective agreements between American Cartage and the Teamsters. Mr. Hennessy described her as "well qualified" in regard to her abilities at both negotiating and administering collective agreements. When Mr. Hennessy and Mr. Siemens were challenged in cross-examination as to Ms. Vander Schaaf's attendance at the August 1 and 2, 2005, collective agreement meetings, they were steadfast in their testimony as to her presence.

[86] Mr. Siemens stated that Ms. Vander Schaaf wanted an agreement signed and wanted her employees back at work. Ms. Vander Schaaf clearly understood that the letter of understanding amended her collective agreement because she has, since August 3, 2005, implemented the changes as set out in the Ready Memorandum of Agreement. Since the letter of understanding was executed, Ms. Vander Schaaf has not contacted the union in an effort to continue collective bargaining. Indeed, both Mr. Hennessy and Mr. Sargeant stated that at one point Ms. Vander Schaaf thought she had successfully eliminated the hourly rate structure. Although she was informed by them that she did not bargain it out, it has, they state, remained in the current collective agreement. The Board therefore finds

[84] Le 2 août 2005, M^{re} Craig Paterson, procureur de MM. Johal et Gallaway et de la VCTA, a écrit aux Teamsters pour les exhorter à signer une lettre d'entente incorporant le protocole d'entente Ready. Le texte annexé portait déjà la signature de M^{me} Vander Schaaf d'American Cartage. Le procureur demandait également au syndicat de signer une lettre d'entente concernant les autres entreprises qui employaient des chauffeurs représentés par les Teamsters. Le 3 août 2005, le syndicat a signé la lettre d'entente en question incorporant le protocole d'entente Ready, exactement comme M. Johal et les chauffeurs le lui avaient demandé. Le Conseil en arrive donc à la conclusion que les Teamsters avaient effectivement l'intention de conclure une nouvelle convention collective avec American Cartage durant le processus de négociation/médiation de juillet 2005, et surtout durant les négociations des 1^{er}, 2 et 3 août 2005.

[85] M^{me} Vander Schaaf n'a pas témoigné pour le compte d'American Cartage. Il reste que, grâce aux témoignages de MM. Hennessy, Sargeant et Siemens, on a une bonne idée de ses faits et gestes durant le processus de négociation/médiation de juillet 2005 et les négociations des 1^{er} et 2 août 2005. Il est acquis que M^{me} Vander Schaaf a signé la lettre d'entente du 3 août 2005 et qu'elle avait déjà participé à plusieurs négociations collectives avec les Teamsters pour le compte d'American Cartage. M. Hennessy a dit d'elle qu'elle était « très compétente » pour négocier et administrer des conventions collectives. Quand leur témoignage concernant la présence de M^{me} Vander Schaaf aux négociations des 1^{er} et 2 août 2005 a été remis en cause en contre-interrogatoire, MM. Hennessy et Siemens s'en sont toujours tenus à leur version des faits.

[86] M. Siemens a déclaré que M^{me} Vander Schaaf voulait qu'il y ait signature d'une entente et que ses employés retournent au travail. Elle avait clairement compris que la lettre d'entente modifiait la convention collective avec American Cartage puisque, depuis le 3 août 2005, elle applique les modalités du protocole d'entente Ready. Depuis la signature de la lettre d'entente, elle n'a fait aucune tentative pour relancer les négociations collectives avec le syndicat. En fait, M. Hennessy et M. Sargeant ont tous deux déclaré qu'elle avait même cru, à un certain moment, qu'elle avait aboli la structure des taux horaires. Bien qu'ils lui aient dit que ce n'était pas le cas, le fait est que ces taux se trouvent toujours dans la convention collective actuelle. Le Conseil en arrive donc à la conclusion que

that the evidence of Ms. Vander Schaaf's conduct is consistent with both a collective agreement having been concluded and collective bargaining having been completed between American Cartage and the Teamsters.

[87] However, a third party, the CAW, Local 2006, says that collective bargaining between the Teamsters and American Cartage is still outstanding.

[88] Mr. Johal agrees that he demanded that the Ready Memorandum of Agreement be incorporated into the collective agreement, and further, that it has been implemented by American Cartage. It is his position, and the position of the CAW, Local 2006, however, that only certain parts of the collective agreement were amended, and that the two-year duration clause simply extended the continuation clause, resulting in the raid period remaining open-ended until a new collective agreement has been concluded.

[89] Mr. Johal admitted that he and the other members of the VCTA committee did not understand the legal implications of their actions. When told by Mr. Ready that he could not bargain directly with American Cartage because they were certified to the Teamsters, he said "he didn't care" and continued to bargain with American Cartage. He stated initially, in direct examination, that he did not become aware that the Ready Memorandum of Agreement had been signed for two years until it was raised by the Teamsters after the application for certification had been filed. However, in cross-examination, he admitted that he and the drivers wanted the Ready Memorandum of Agreement in force for two years. He also wanted the wage increases over the two-year period. Finally, Mr. Johal went to the Teamsters' union office to review all the letters of understanding to ensure that they had incorporated the Ready Memorandum of Agreement exactly as it had been written.

[90] This Board concludes that Mr. Johal clearly understood and intended that the letter of understanding incorporate the two-year Ready Memorandum of Agreement into American Cartage's collective

la preuve relative aux faits et gestes de M^{me} Vander Schaaf permet d'affirmer qu'une convention collective a été conclue et que des négociations collectives ont été menées à terme entre American Cartage et les Teamsters.

[87] Il reste qu'une tierce partie, la section locale 2006 du TCA, croit que les négociations collectives entre les Teamsters et American Cartage ne sont pas encore terminées.

[88] M. Johal admet qu'il a insisté pour que le protocole d'entente soit incorporé dans la convention collective et a aussi indiqué qu'American Cartage en applique actuellement les modalités. Cependant, il est d'avis, à l'instar de la section locale 2006 du TCA, que seulement certains aspects de la convention collective ont été modifiés et que la clause fixant la durée de la convention à deux ans ne faisait que reconduire la disposition de prorogation, si bien que la période prévue pour présenter une demande d'accréditation pour une unité déjà représentée par un agent négociateur accrédité (maraudage) demeure ouverte jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue.

[89] M. Johal a admis que lui-même et les autres membres du comité de la VCTA n'étaient pas au courant des conséquences juridiques de leurs actes. Quand M. Ready lui a dit qu'il ne pouvait pas négocier directement avec American Cartage parce que les Teamsters étaient l'agent négociateur accrédité des chauffeurs, il a rétorqué qu'« il s'en fichait » (traduction) et il a continué à négocier avec American Cartage. Rappelons qu'il a d'abord déclaré, en interrogatoire principal, que c'est seulement quand les Teamsters avaient soulevé la question après la présentation de la demande d'accréditation qu'il avait appris que le protocole d'entente Ready était d'une durée de deux ans. Or, il a ensuite admis, en contre-interrogatoire, que les chauffeurs et lui voulaient que le protocole s'applique pour deux ans au même titre que les augmentations salariales. Il s'est aussi rendu aux bureaux des Teamsters pour prendre connaissance des lettres d'entente afin de s'assurer que le protocole d'entente Ready y avait été incorporé sans aucun changement.

[90] Le Conseil conclut que M. Johal savait très bien que la lettre d'entente incorporait le protocole d'entente Ready d'une durée de deux ans dans la convention collective d'American Cartage (ainsi que dans les autres

agreement (as well as other Teamsters collective agreements).

[91] Mr. Johal points to the meeting that took place on September 20, 2005, and the notice itself, which stated that the meeting concerned "Contract Proposals," in support of his view that collective bargaining has not been completed at American Cartage. Mr. Sargeant stated that this was an error, that it was in fact a standard form notice that he signed without reading. What is most important, of course, is not the notice itself, but what actually happened at the meeting. There was a consensus in the evidence that the issue of health and welfare benefits was discussed and that at the very end of the meeting, the issue of an hourly rate was raised. However, Mr. Sargeant's evidence, which the Board prefers to Mr. Johal's, was that Mr. Hennessy stated that Ms. Vander Schaaf was not obligated to change the health and welfare provisions because the union had a two-year agreement. This statement is consistent with the entire conduct of the Teamsters throughout these circumstances.

[92] Further, although Mr. Johal attended the meeting of September 20, 2005, he admits he played no role in putting forward any bargaining proposals. Mr. Johal had led the negotiations throughout July 2005 in regard to the VCTA. He was familiar with all the issues. He had forced the Teamsters to sign a two-year deal, and only weeks after this, in the following months, from October to December 2005, Mr. Johal concluded 12 new collective agreements. He stated that he had been able to achieve in these other negotiations what he had not been able to achieve in negotiations on behalf of the VCTA. Mr. Johal also understood that the hourly rate issue had already been determined, as Mr. Sargeant had informed him sometime prior to this meeting that the hourly rate had not been bargained out of the collective agreement with American Cartage. Mr. Johal's conduct at the meeting of September 20, 2005, and his subsequent conduct, is consistent with the conclusion that he understood that collective bargaining with American Cartage had come to an end.

[93] Finally, it should be noted that notwithstanding Mr. Siemens stating that he, like others, had adopted the Ready Memorandum of Agreement without changes, he also made it equally clear that the grievance procedure in the Teamsters' current collective agreement remains

conventions collectives des Teamsters) et que c'était l'objectif qu'il visait.

[91] M. Johal a aussi fait allusion à la réunion du 20 septembre 2005 et à l'avis de convocation lui-même, sur lequel étaient inscrits les mots « propositions contractuelles », pour étayer sa position selon laquelle les négociations collectives avec American Cartage n'étaient pas encore terminées. M. Sargeant a précisé qu'il s'agissait d'une erreur, que l'avis avait été rédigé sur une formule type qu'il avait signée sans même en prendre connaissance. Ce qui doit retenir notre attention, bien sûr, ce n'est pas l'avis lui-même, mais bien ce dont il a été question à la réunion. Tous les témoins entendus s'accordaient à dire qu'il avait été question du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire et, à la toute fin, des taux horaires. Or, selon le témoignage de M. Sargeant, que le Conseil juge plus crédible que celui de M. Johal, M. Hennessy a déclaré que rien n'obligeait M^{me} Vander Schaaf à modifier le régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire puisque le syndicat avait une entente de deux ans. Cette déclaration s'accorde avec les faits et gestes des Teamsters durant la période en cause.

[92] De plus, même si M. Johal dit qu'il était présent à la réunion du 20 septembre 2005, il admet ne pas avoir participé à l'établissement du cahier de revendications syndicales. Le fait est que M. Johal a dirigé l'équipe de négociation de la VCTA en juillet 2005 et qu'il connaissait donc bien les enjeux. Il avait contraint les Teamsters à signer une entente de deux ans et, quelques semaines plus tard à peine, plus précisément durant les mois d'octobre, novembre et décembre 2005, il avait conclu une douzaine de conventions collectives. À ce propos, il a déclaré que durant ces autres négociations, il avait réussi à obtenir des concessions qui lui avaient échappé quand il avait négocié pour le compte de la VCTA. Il avait aussi compris que la question des taux horaires était déjà tranchée, puisque M. Sargeant lui avait dit avant la réunion que les dispositions relatives aux taux horaires se trouvaient toujours dans la convention collective avec American Cartage. Les faits et gestes de M. Johal durant la réunion du 20 septembre 2005 et par la suite permettent de conclure qu'il savait que les négociations collectives avec American Cartage étaient terminées.

[93] Avant de conclure, précisons qu'en plus de dire qu'il avait fait comme les autres employeurs et adopté le protocole d'entente Ready sans y apporter de changements, M. Siemens a également insisté sur le fait que la procédure de règlement des griefs prévue dans la

in effect, as opposed to the arbitration process established under the *Commercial Arbitration Act*, set out in the Ready Memorandum of Agreement. No party to this dispute, including Mr. Johal, who is currently the Shop Steward under the existing Teamsters' collective agreement at American Cartage, has raised an issue, or called evidence, that the Teamsters' standard grievance procedure has been displaced by the arbitration process under the *Commercial Arbitration Act*. The Board therefore infers from the evidence as a whole that the parties intended to retain the original grievance procedure set out in the Teamsters' collective agreement.

[94] In conclusion, the Board finds that the conduct of both the Teamsters and Ms. Vander Schaaf, from March 1, 2005, to August 3, 2005, is consistent with their intention to conclude a collective agreement. In addition, their conduct after August 3, 2005, is consistent with the conclusion that collective bargaining had ended.

[95] The Board further finds that Mr. Johal, on behalf of the VCTA, and the Teamsters' members, intended that the Ready Memorandum of Agreement be incorporated into the Teamsters' collective agreements, and specifically, into American Cartage's collective agreement. This resulted in a new two-year collective agreement. Mr. Johal, by his own admission, did not understand the legal implications of this. He now says that the two-year agreement applies only to the continuation/bridging clause. The Board finds otherwise and has concluded on the evidence that Mr. Johal understood that the collective bargaining with American Cartage had come to an end.

[96] The Board therefore finds that a collective agreement between American Cartage and the Teamsters was concluded on August 3, 2005. The CAW, Local 2006's application for certification is, therefore, untimely and is hereby dismissed.

CASES CITED

Giant Yellowknife Mines Limited (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CLRB no. 53)

convention collective actuelle avec les Teamsters est toujours en vigueur, contrairement à la procédure d'arbitrage établie par la *Commercial Arbitration Act* qui est prévue dans le protocole d'entente Ready. Aucune des parties en cause en l'espèce, y compris M. Johal, qui agit actuellement à titre de délégué syndical pour l'application de la convention collective conclue entre les Teamsters et American Cartage, n'a prétendu que la procédure d'arbitrage établie sous le régime de la *Commercial Arbitration Act* supplantait la procédure de règlement des griefs habituelle des Teamsters, ni n'a produit de preuve à cet égard. Le Conseil conclut dès lors à la lumière de l'ensemble des éléments de preuve que l'intention des parties était de conserver la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective des Teamsters.

[94] En conclusion, le Conseil estime que les faits et gestes des Teamsters et de M^{me} Vander Schaaf durant la période allant du 1^{er} mars au 3 août 2005 s'accordent avec leur intention de conclure une convention collective et que leur conduite après le 3 août 2005 permet également de conclure que les négociations collectives étaient terminées.

[95] Le Conseil estime en outre que l'intention de M. Johal, à titre de représentant de la VCTA, et des membres des Teamsters, était d'incorporer le protocole d'entente Ready dans les conventions collectives du syndicat et surtout dans celle avec American Cartage, ce qui a conduit à une nouvelle convention collective d'une durée de deux ans. M. Johal a lui-même admis qu'il ne savait pas ce que cela entraînerait comme conséquences sur le plan juridique. Il dit maintenant que l'entente de deux ans s'applique seulement à la disposition de prorogation/transition. Le Conseil ne partage pas ce point de vue; compte tenu des éléments de preuve, il en est arrivé à la conclusion que M. Johal savait que les négociations collectives avec American Cartage étaient terminées.

[96] Le Conseil conclut que les Teamsters et American Cartage ont conclu une convention collective le 3 août 2005. Par conséquent, la demande d'accréditation présentée par la section locale 2006 du TCA est hors délai et est donc rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001

Jazz Air Limited Partnership, carrying on business as Air Canada Jazz, May 11, 2005 (CIRB LD 1241)

Ledcor Industries et al. (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRBR no. 1225)

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001

Prince Rupert Grain Ltd. (1986), 67 di 104; and 86 CLLC 16,056 (CLRBR no. 592)

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CIRB no. 87; and 70 CLRBR (2d) 55

Giant Yellowknife Mines Limited (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRT n° 53)

Jazz Air Limited Partnership, faisant affaire sous la raison sociale d'Air Canada Jazz, 11 mai 2005 (CCRI LD 1241)

Ledcor Industries et autres (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; et 99 CLLC 220-005 (CCRT n° 1225)

Prince Rupert Grain Ltd. (1986), 67 di 104; et 86 CLLC 16,056 (CCRT n° 592)

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CCRI n° 87; et 70 CLRBR (2d) 55

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 14(3)(f); 24(2)(c)

Commercial Arbitration Act

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 14(3)(f); 24(2)(c)

Commercial Arbitration Act

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Frank Dinunzio,
complainant,
and
Air Canada,
respondent.

CITED AS: Frank Dinunzio

Board File: 25577-C

Decision no. 355
 July 11, 2006

Complaint pursuant to section 133 of the *Canada Labour Code, Part II.*

Safety of employees—Disciplinary actions—Aeronautics—Following a bomb threat for a flight on which he was assigned, the complainant, a reserve flight attendant, exercised his right to refuse to perform dangerous work, pursuant to section 128 of the *Code*. The complainant alleges that he did not receive all the flight credits he could have expected had he been able to work on the flight as planned—There is no evidence that the complainant was disciplined through a wage or flight credits reduction due to that wait—On the contrary, the flight credits the complainant received for the month the incident occurred were higher than the minimum guaranteed and the flight hours limit—Section 133 of the *Code* provides that an employee may make a complaint when the employer imposes a financial or other penalty on the employee or refuses to pay the employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under part II of the *Code*, have worked—The difference in remuneration resulting from the distinction between the reserve flight attendants' working conditions and those of the flight attendants with a regular schedule cannot in itself serve as the basis for a complaint under section 147 of the *Code*—The Board finds that the employer did not take any disciplinary action against or impose any financial penalty on the complainant and did not deprive him of remuneration within the meaning of sections 133 and 147 of part II of the *Code* following

Motifs de décision

Frank Dinunzio,
plaignant,
et
Air Canada,
intimée.

CITÉ : Frank Dinunzio

Dossier du Conseil : 25577-C

Décision n° 355
 le 11 juillet 2006

Plainte en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail, Partie II.*

Sécurité du personnel — Mesures disciplinaires — Aéronautique — Après une alerte à la bombe visant son vol, le plaignant, un agent de bord réserviste, avait exercé son droit de refus de travailler en cas de danger, tel que le permet l'article 128 du *Code* — Le plaignant allègue qu'il n'a pas reçu tous les crédits de vol auxquels il pouvait s'attendre s'il avait eu l'occasion de faire partie du vol tel que prévu — Il n'y a aucune preuve que le plaignant ait fait l'objet de mesures disciplinaires soit par une réduction de salaire soit par une réduction des crédits de vol — Au contraire, le plaignant a reçu des crédits de vol en sus de la garantie minimale des crédits de vol et de la limite des heures de vol pour le mois au cours duquel l'incident s'est produit — L'article 133 du *Code* prévoit qu'un employé dispose d'un recours lorsque l'employeur impose une sanction pécuniaire ou autre, ou refuse de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la partie II du *Code* — À elle seule, la différence de rémunération afférente à la distinction entre les conditions de travail des agents réservistes et celles des agents réguliers ne peut servir de fondement à une plainte en vertu de l'article 147 du *Code* — Le Conseil conclut donc que l'employeur n'a pas pris de mesures disciplinaires ou appliqué de sanctions pécuniaires contre le plaignant et ne l'a pas privé de sa rémunération au sens des article 133 et 147 de la

the exercise of his right of refusal—The complaint is dismissed.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 156 of the *Canada Labour Code (Part II—Occupational Health and Safety)* (the *Code*). Having examined the parties' submissions and the exhibits filed, the Board is of the view that it can decide this matter without holding an oral hearing, as provided in section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)*.

Parties' Representatives of Record

Mr. Frank Dinunzio, on his own behalf;
Ms. Christiana Scott, for Air Canada.

I—Nature of the Complaint

[1] The Board has before it a complaint filed under section 133 of the *Code* by Mr. Frank Dinunzio (the complainant), alleging that on December 17, 2005, Air Canada (the employer) took reprisals against him in violation of section 147 of the *Code* for exercising his right to refuse to perform dangerous work, pursuant to section 128 of the *Code*.

[2] The complaint in its entirety reads as follows:

I, the undersigned, Frank Dinunzio, hereby wish to file a complaint with the Canada Industrial Relations Board against my employer, Air Canada, for taking action in contravention of sections 147 and 128.1(1) of the *Canada Labour Code* following the exercise of my right of refusal on December 17, 2005.

For any additional information on this matter, please contact my occupational health and safety representative.

(translation)

[3] Assignment documents and a single exchange of emails between the employer and the union's occupational health and safety representative are attached to this rather terse complaint, with no further explanation, which suggests that what Mr. Dinunzio is complaining about is not having received full credits for his flight hours during the December 17, 2005 shift.

[4] Through telephone messages and written reminders dated January 30 and May 1 and 11, 2006, which all

partie II du *Code* parce qu'il a exercé son droit de refus – La plainte est rejetée.

Le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément au paragraphe 156 du *Code canadien du travail (Partie II – Santé et sécurité au travail)* (le *Code*). Compte tenu des observations des parties et des pièces déposées, le Conseil estime qu'il peut trancher cette affaire sans tenir d'audience, tel que lui permet l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)*.

Représentants des parties au dossier

M. Frank Dinunzio, en son propre nom;
M^e Christiana Scott, pour Air Canada.

I – Objet de la plainte

[1] Le Conseil est saisi d'une plainte déposée en vertu de l'article 133 du *Code* par M. Frank Dinunzio (le plaignant), qui allègue que le 17 décembre 2005, Air Canada (l'employeur) aurait pris des mesures de représailles en violation de l'article 147 du *Code*, à la suite de l'exercice de son droit de refus de travailler en raison d'un danger, tel que le permet l'article 128 du *Code*.

[2] Voici le texte complet de la plainte :

Par la présente je soussigné, Frank Dinunzio, désire porter plainte devant le Conseil des Relations de Travail contre mon employeur Air Canada, celui-ci ayant pris des mesure contraire à l'article 147 et 128.1 (1) du *Code Canadien du Travail* lors de l'exercice de mon droit de refus de travail le 17 décembre 2005.

Pour tout renseignement supplémentaire au dossier prière de communiquer avec mon représentant en Santé et Sécurité au travail.

(sic)

[3] Des documents d'assignation et un unique échange de courriels entre l'employeur et la représentante syndicale en santé et sécurité au travail sont annexés à ce texte laconique, sans autre explication, ce qui laisse présumer que M. Dinunzio se plaint de ne pas avoir reçu tous les crédits pour ses heures de vol durant le quart de travail du 17 décembre 2005.

[4] Par l'entremise de messages téléphoniques et de rappels écrits en date du 30 janvier, du 1^{er} et du 11 mai

remained unanswered, the Board asked the complainant to provide the details surrounding the exercise of his right of refusal on December 17, 2005, and a description of the disciplinary or other action taken by the employer.

[5] On the other hand, the employer filed a complete response setting out the events that occurred on December 17, 2005, when Mr. Dinunzio exercised his right of refusal, and the steps that it undertook. The Board can therefore only rely on the employer's submissions with respect to the details of this matter.

[6] Mr. Dinunzio has been working as a reserve flight attendant for Air Canada in Montréal since April 3, 2000. Reserve flight attendants act as relief flight attendants on flights that have not been allocated under the monthly flight schedules or that have to be reallocated because of a reassignment, an open flight or an addition of staff.

[7] On December 17, 2005, Air Canada was informed of a bomb threat for its Toronto-London flight. Mr. Dinunzio was part of the eight-member crew responsible for in-flight service. He had flown to Toronto ahead of time with the crew members on a Montréal-Toronto flight.

[8] An Air Canada representative met with the crew members to give them the information he had, namely that the police had traced the bomb threat calls made by an individual on a cellular telephone and that the individual was in the airport terminal. Forty-five minutes after the meeting, the crew members told the employer's representative that they did not want to provide service on the flight and exercised their right to refuse dangerous work. Transport Canada was immediately notified of the refusal, as was the Health and Safety Committee of the Canadian Union of Public Employees, the flight attendants' bargaining agent.

[9] The crew members were told that they were allowed a 24-hour rest period, following which they had to contact crew scheduling to confirm whether they were able to resume working and provide service on other flights.

2006, qui sont tous demeurés sans réponse, le Conseil a demandé au plaignant de lui fournir les détails entourant l'exercice de son droit de refus du 17 décembre 2005 ainsi que la description de la mesure disciplinaire ou autre imposée par l'employeur.

[5] Par contre, l'employeur a présenté une réponse complète des faits survenus le 17 décembre 2005, au moment où M. Dinunzio a exercé son droit de refus, et des démarches qu'il a entreprises. Le Conseil doit donc s'en tenir aux observations de l'employeur concernant les détails de cette affaire.

[6] M. Dinunzio occupe un poste d'agent de bord réserviste chez Air Canada à Montréal depuis le 3 avril 2000. Un agent réserviste agit comme agent de bord de relève pour les vols qui n'ont pas été attribués selon les programmes de vol mensuels ou lorsque des vols doivent être réattribués en raison d'une réaffectation, d'un vol devenu hors programme ou d'un ajout de personnel.

[7] Le 17 décembre 2005, Air Canada a été informée d'une alerte à la bombe visant son vol Toronto-Londres. M. Dinunzio faisait partie d'un équipage de huit membres responsables du service en vol. M. Dinunzio s'était préalablement rendu à Toronto avec les membres d'un équipage à bord d'un vol Montréal-Toronto.

[8] Un représentant d'Air Canada a rencontré les membres de l'équipage pour leur donner l'information dont il disposait, soit que les policiers avaient retracé les appels d'alerte à la bombe qu'un individu avait faits à l'aide d'un téléphone cellulaire et que cet individu se trouvait dans le terminal de l'aéroport. Quarante-cinq minutes après cette rencontre, les membres de l'équipage ont fait part au représentant patronal de leur désir de ne pas assurer le service pendant le vol et ont exercé leur droit de refus de travailler en cas de danger. Le refus a été signalé immédiatement à Transports Canada et le comité de santé et de sécurité du Syndicat canadien de la fonction publique, l'agent négociateur des agents de bord, a été avisé.

[9] Les membres de l'équipage ont été informés qu'ils avaient une période de vingt-quatre heures de repos, après quoi ils devaient communiquer avec le service d'affectation des équipages pour confirmer s'ils étaient en mesure de reprendre le travail et d'assurer le service pour d'autres vols.

[10] The flight attendants were then directed to a crew room and were asked to wait for the Transport Canada inspectors to arrive. After waiting for several hours without hearing from the inspectors, the crew was released. It seems that, because of a communication error and problems reaching the crew members, Transport Canada's investigation did not take place until February 27, 2006, although an internal investigation was apparently conducted prior to that date.

[11] Since Mr. Dinunzio is based in Montréal and there were no more flights to Montréal the night of the incident, he stayed overnight at a hotel at the employer's expense. He returned to Montréal the next day and received an eight-hour credit for the December 17 Montréal-Toronto flight and the December 18 Toronto-Montréal repositioning flight. On December 18, crew scheduling contacted Mr. Dinunzio, who said that he was prepared to return to Montréal and that he wanted to resume working according to the availability he had previously provided.

[12] In its response, the employer briefly explains the rules of the collective agreement that apply to reserve flight attendants, such as Mr. Dinunzio, and to flight attendants with a regular schedule. Without going into all the details, the Board notes that the reserve flight attendants have different working conditions than the flight attendants with a regular schedule, because they do not have the same guaranteed flight hours or flight credits due to their pre-established monthly schedule. However, these working conditions were negotiated with the union and have long been incorporated into the collective agreement.

[13] Absent further details from Mr. Dinunzio, the Board understands that what he seems to be complaining about is not having received all the flight credits he could have expected had he been able to work on the Toronto-London flight as planned, whereas his coworkers with a regular schedule apparently received all the credits. Mr. Dinunzio's complaint says little to explain the nature of the disciplinary action that allegedly resulted from that lower credit.

[14] Air Canada submits that no evidence demonstrates that the employer wanted to take any action against Mr. Dinunzio. Air Canada managers met with the flight crew members and explained the situation to them.

[10] Les agents de bord se sont alors dirigés vers une salle réservée aux membres de l'équipage où on leur a demandé d'attendre l'arrivée des inspecteurs de Transports Canada. Après plusieurs heures d'attente sans nouvelle des inspecteurs de Transports Canada, l'équipage a été libéré. Il appert qu'en raison d'une erreur de communication ainsi que des difficultés à joindre les membres de l'équipage, l'enquête de Transports Canada n'a eu lieu que le 27 février 2006, bien qu'une enquête interne aurait été menée avant cette date.

[11] Comme M. Dinunzio est basé à Montréal et qu'il n'y avait plus de vol pour y retourner le soir de l'incident, il a été logé à l'hôtel aux frais de l'employeur pour la nuit. Il est retourné à Montréal le lendemain et a reçu un crédit de huit heures, soit pour le vol Montréal-Toronto du 17 décembre et le vol de repositionnement de Toronto-Montréal du 18 décembre. Le 18 décembre, le service d'affectation des équipages a communiqué avec M. Dinunzio et ce dernier leur a indiqué qu'il était disposé à revenir à Montréal et qu'il désirait reprendre le travail selon la disponibilité qu'il avait préalablement fournie.

[12] Dans sa réponse, l'employeur explique succinctement les règles applicables de la convention collective tant pour les agents de bord réservistes, dont fait partie M. Dinunzio, que pour les agents de bord titulaires d'un programme régulier. Sans entrer dans tous les détails, le Conseil retient que les réservistes ont des conditions de travail différentes des agents de bord titulaires d'un programme régulier, en ce sens qu'ils n'ont pas les mêmes garanties d'heures de vol ou de crédits de vol en fonction de leur programme mensuel préétabli. Toutefois, ce sont des conditions de travail qui ont été négociées avec le syndicat et qui font partie de la convention collective depuis longtemps.

[13] En l'absence de plus de détails de la part de M. Dinunzio, le Conseil comprend que sa plainte serait liée au fait qu'il n'a pas reçu tous les crédits de vol auquel il pouvait s'attendre s'il avait eu l'occasion de faire partie du vol Toronto-Londres tel que prévu, alors que ses collègues titulaires d'un programme auraient reçu tous les crédits. La plainte de M. Dinunzio est avare d'explications sur la nature de la mesure disciplinaire qui aurait découlé de ce crédit moindre.

[14] Air Canada soutient qu'il n'y a aucun élément qui démontre que l'employeur a voulu prendre une quelconque mesure envers M. Dinunzio. Lorsque les gestionnaires d'Air Canada ont rencontré les membres

Although the flight attendants were asked to stay at the workplace until Transport Canada representatives arrived, the crew was released when it became clear that the inspectors would not make it.

[15] Given that the employer paid Mr. Dinunzio's overnight expenses, and that Mr. Dinunzio advised crew scheduling the next day that he wanted to resume working according to his predetermined schedule, the employer does not see how any reprisals were taken against him. The employer merely applied the provisions of the collective agreement in full. The employer argues that Mr. Dinunzio suffered no financial loss or loss of flight credits for the period in question and, moreover, that the flight credits he received for December 2005 were higher than the minimum guaranteed, and even than the flight hours limit.

[16] In support of its position, the employer refers to *Pierre Demers*, [2003] CIRB no. 258, in which the Board dismissed a similar complaint where the complainant had made no allegation of disciplinary action or violation of section 147 of the *Code*.

II—Analysis and Conclusion

A—Provisions of Part II of the *Code*

[17] The right of refusal set out in section 128 of the *Code* is explained as follows:

128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that

(c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.

[18] The prohibition on imposing a financial penalty where the right of refusal is exercised reads as follows:

128.1(1) Unless otherwise provided in a collective agreement or other agreement, employees who are affected by a stoppage of work arising from the application of section... 128... are deemed, for the purpose of calculating wages and benefits, to be at work during the stoppage until work resumes or until the end of the scheduled work period or shift, whichever period is shorter.

de l'équipage du vol, ils leur ont expliqué quelle était la situation. Bien que les agents de bord aient été priés de rester sur les lieux de travail jusqu'à l'arrivée des représentants de Transports Canada, l'équipage a été libéré lorsqu'il est devenu évident que l'organisme ne se rendrait pas sur les lieux dans un délai raisonnable.

[15] Comme l'employeur a pris en charge M. Dinunzio, et que ce dernier a communiqué le lendemain son désir de continuer à travailler pendant les jours de travail déjà prévus, l'employeur n'y voit aucune mesure de représaille. Il n'a fait qu'appliquer intégralement les dispositions de la convention collective. L'employeur plaide que M. Dinunzio n'a subi aucune perte financière ou crédits de vol pour la période en question et, qui plus est, qu'il a reçu, pour le mois de décembre 2005, des crédits de vols supérieurs à la garantie minimale, voire les crédits reçus seraient supérieurs aussi à la limite des heures de vol.

[16] Au soutien de sa position, l'employeur cite la décision *Pierre Demers*, [2003] CCRI n° 258, dans laquelle le Conseil a rejeté une plainte semblable dans laquelle le plaignant n'avait allégué aucune mesure disciplinaire ou allégué de violation de l'article 147 du *Code*.

II – Analyse et conclusion

A – Les dispositions de la partie II du *Code*

[17] Le droit de refus de l'article 128 du *Code* est expliqué comme suit :

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

[18] L'interdiction d'imposer une pénalité financière en cas d'exercice du droit de refus se lit comme suit :

128.1(1) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, en cas d'arrêt du travail découlant de l'application des articles... 128... les employés touchés sont réputés, pour le calcul de leur salaire et des avantages qui y sont rattachés, être au travail jusqu'à l'expiration de leur quart normal de travail ou, si elle survient avant, la reprise du travail.

133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

[19] The *Code* also provides that the employer may not take any disciplinary action against or impose a penalty on an employee who has exercised his or her right of refusal:

147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[20] Thus, the purpose of section 147 is to prohibit an employer from taking reprisals against an employee who exercises his or her right to refuse to perform dangerous work.

B—Did the employer take reprisals against the complainant following the exercise of his right to refuse to perform dangerous work?

[21] In *Pierre Demers, supra*, the complainant, a truck driver, claimed that he had exercised his right to refuse to perform dangerous work after noticing that the foot valve brake of his truck was not working. The complainant went to his employer's garage to get his truck repaired. He waited more than four hours before the employer found a solution that would let him get back on the road. He was paid for his waiting time at the basic hourly rate set out in the collective agreement, which was lower than the rate for planned trips. The complainant asked the Board to intervene so that he could recover the amount lost due to his not being able to do trips.

[22] The Board's analysis highlights two principles applicable in interpreting section 133 of the *Code*. The first one is that there must be some action taken by the employer against the employee resulting from the exercise of a right under Part II of the *Code*; the second

133.(1) L'employé – ou la personne qu'il désigne à cette fin – peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

[19] Le *Code* prévoit également que l'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire ou une pénalité à l'employé qui a exercé son droit de refus :

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre – ou menacer de prendre – des mesures disciplinaires contre lui parce que :

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[20] Ainsi, l'article 147 vise à garantir qu'un employé qui exerce son droit de refus de travailler en cas de danger ne peut faire l'objet de représailles de l'employeur.

B – L'employeur a-t-il pris une mesure de représaille à la suite de l'exercice du droit de refus de travailler en cas de danger?

[21] Dans l'affaire *Pierre Demers*, précitée, le plaignant, un chauffeur de camion, prétend qu'il a exercé son droit de refus de travailler en cas de danger après avoir constaté que le frein au pied de son camion était défectueux. Le plaignant se rend au garage de son employeur afin de faire réparer son camion. Il attend plus de quatre heures pour qu'une solution soit trouvée afin de lui permettre de reprendre la route. Il est rémunéré pour son temps d'attente au taux horaire de base prévu par la convention collective, ce taux étant inférieur à celui attribué pour les heures de voyage. Le plaignant demande au Conseil d'intervenir pour qu'il obtienne le remboursement correspondant à la différence entre le montant reçu et le montant qu'il aurait reçu s'il avait voyagé pendant cette période.

[22] L'analyse du Conseil fait ressortir deux principes applicables à l'interprétation de l'article 133 du *Code*. Le premier est qu'une mesure quelconque doit avoir été imposée par l'employeur contre l'employé par suite de l'exercice d'un droit reconnu par la partie II du *Code*;

one is that there must be an allegation of a violation of section 147 of the *Code*.

[23] In *Pierre Demers, supra*, although the complainant might have been frustrated by the rate used to determine his wages, the Board dismissed the complaint on the ground that no evidence indicated that the employer had wanted to take disciplinary or monetary action against the complainant or deprive him of his wages. The Board also found that section 147 of the *Code* had not been violated, since the wages paid at the basic hourly rate did not result from reprisals or a penalty by the employer because the complainant had exercised his right of refusal. In the instant matter, the employer argues that the same reasoning must be applied to Mr. Dinunzio's complaint.

[24] The complaint as reproduced above does not explain how the employer took any action against the complainant. The handwritten notes in the documentation attached to the complaint indicate that, as a reserve flight attendant, the complainant did not receive the same flight credits as the flight attendants with a regular schedule. The complainant does not indicate how the difference in credits amounts to action taken against him by the employer, nor does he specify the financial impact of such difference. Moreover, the employer submits that the provisions of the reserve flight attendants collective agreement do not provide for guaranteed flight hours or flight credits based on their schedule, which explains the difference.

[25] Furthermore, the reason for the flight cancellation was properly explained to the flight attendants who exercised their right of refusal. Although they had to wait in vain several hours for the arrival of Transport Canada representatives, that delay was not attributable to the employer. The employer paid Mr. Dinunzio's overnight expenses, and the next day he agreed to resume working according to his predetermined schedule. There is no evidence that he was disciplined through a wage or flight credits reduction due to that wait. On the contrary, the flight credits the complainant received for the month the incident occurred were higher than the minimum guaranteed and the flight hours limit.

[26] Section 133 of the *Code* provides that an employee may make a complaint when the employer imposes a financial or other penalty on the employee or refuses to

le deuxième est qu'il doit exister une allégation selon laquelle il y a eu violation de l'article 147 du *Code*.

[23] Dans l'affaire *Pierre Demers*, précitée, le Conseil a rejeté la plainte au motif que, bien que le taux utilisé pour établir sa rémunération ait sans doute frustré le plaignant, rien ne démontrait que l'employeur avait voulu imposer une mesure disciplinaire ou une sanction pécuniaire ou encore priver celui-ci de sa rémunération. Le Conseil a aussi conclu qu'il n'y avait pas eu violation de l'article 147 du *Code* puisque le salaire perçu au taux de repos ne découlait pas de représailles de l'employeur ou d'une sanction imposée parce que le plaignant s'était prévalu de son droit de refus. Dans la présente affaire, l'employeur plaide que ce même raisonnement doit s'appliquer à la plainte de M. Dinunzio.

[24] Le libellé de la plainte reproduite ci-dessus n'explique pas en quoi l'employeur a pris une mesure quelconque contre le plaignant. Les notes manuscrites sur la documentation en annexe à la plainte indiquent que le plaignant, à titre d'agent réserviste, n'aurait pas reçu les mêmes crédits de vols que les agents de bord titulaires d'un programme régulier. Le plaignant ne précise pas en quoi cette différence de crédits constitue une mesure prise contre lui par l'employeur, ni l'impact financier de cette différence. Par contre, l'employeur soutient que la différence est prévue dans les dispositions de la convention collective des agents réservistes pour lesquels il n'y a pas de garantie d'heures de vol ou de crédits de vol en fonction de leur programme.

[25] Par ailleurs, les agents de bord qui ont exercé leur refus ont eu droit aux explications en bonne et due forme sur le motif d'annulation du vol. Bien qu'ils aient dû attendre plusieurs heures sans que les représentants de Transports Canada n'aient pu se rendre, ce délai n'est pas attribuable à l'employeur. Le plaignant a été pris en charge pour la nuit, et le lendemain il a accepté de continuer à travailler selon son horaire préétabli. Il n'y a aucune preuve qu'il ait fait l'objet de mesures disciplinaires soit par une réduction de salaire soit par une réduction des crédits de vol ayant trait à cette attente. Au contraire, le plaignant a reçu des crédits de vol en sus de la garantie minimale des crédits de vol et de la limite des heures de vol pour le mois au cours duquel l'incident s'est produit.

[26] L'article 133 du *Code* prévoit qu'un employé dispose d'un recours lorsque l'employeur impose une sanction pécuniaire ou autre, ou refuse de lui verser la

pay the employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under Part II of the *Code*, have worked. The employer must however have taken some action of this kind. The difference in remuneration resulting from the distinction between the reserve flight attendants' working conditions and those of the flight attendants with a regular schedule cannot in itself serve as the basis for a complaint under section 147 of the *Code*. There is no allegation that the complainant was remunerated contrary to the provisions of the collective agreement. Apart from the difference in flight credits, the complainant provided no evidence that the eight-hour flight credit for the period he worked constituted a wage reduction or other type of penalty for exercising his right to refuse to perform dangerous work. The fact that the complainant even received extra flight credits for the period in question, namely December 2005, is not disputed.

[27] For the foregoing reasons, the Board finds that the employer did not take any disciplinary action against or impose any financial penalty on Mr. Dinunzio and did not deprive him of remuneration within the meaning of sections 133 and 147 of Part II of the *Code* following the exercise of his right of refusal. Accordingly, the complaint is dismissed.

CASE CITED

Demers (Pierre), [2003] CIRB no. 258

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 16.1

Canada Labour Code, Part II, ss. 128; 133; 147; 156

rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la partie II du *Code*. Encore faut-il que l'employeur ait pris une telle mesure. À elle seule, la différence de rémunération afférente à la distinction entre les conditions de travail des agents réservistes et celles des agents de bord titulaires d'un programme régulier ne peut servir de fondement à une plainte en vertu de l'article 147 du *Code*. Il n'y a aucune allégation selon laquelle le plaignant a été rémunéré contrairement aux dispositions de la convention collective. Hormis la différence de crédits de vol, le plaignant n'a avancé aucune preuve que le crédit de vol de huit heures afférent à la période pendant laquelle il a travaillé constituait une réduction de salaire ou quelque autre sanction pour avoir exercé son droit de refus de travailler en cas de danger. Il n'est pas contesté que pour la période en question, soit le mois de décembre 2005, le plaignant a même bénéficié d'un surplus de crédits de vol.

[27] Pour ces motifs, le Conseil conclut donc que l'employeur n'a pas pris de mesures disciplinaires ou appliqué de sanctions pécuniaires contre M. Dinunzio et ne l'a pas privé de sa rémunération au sens des articles 133 et 147 de la partie II du *Code* parce qu'il a exercé son droit de refus. Par conséquent, la plainte est rejetée.

AFFAIRE CITÉE

Demers (Pierre), [2003] CCRI n° 258

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1

Code canadien du travail, Partie II, art. 128; 133; 147; 156

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2499,
applicant,
and
Dominion Fairmile Construction Ltd.,
employer,
and
Wind River Construction,
interested party.

CITED AS: Dominion Fairmile Construction Ltd.

Board File: 25638-C

Decision no. 356
July 10, 2006

Admissibility of evidence in the context of an application for certification.

Certification—True employer—Admissibility of evidence—Construction industry—Northern—The employer takes the position that evidence from employees hired after the date of the application for certification is relevant to the proceedings to establish their perception of who their employer is—When determining the true employer of the employees to be included in the proposed bargaining unit, consideration must be given to the ongoing nature of the employment relationship—While it is true that the date of application for certification is the preferred date for the Board to assess the level of employee support for the applicant trade union, the same rationale is not present for using a specific date at which to assess the evidence used to determine the true employer of employees to be included in the proposed unit—The Board finds that the evidence of employees hired after the application date is admissible as being relevant to the issue to be determined by the Board, but subject to any arguments the union may wish to make as to the appropriate weight to be given to such evidence by the Board.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to

Motifs de décision

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2499,
requérante,
et
Dominion Fairmile Construction Ltd.,
employeur,
et
Wind River Construction,
partie intéressée.

CITÉ : Dominion Fairmile Construction Ltd.

Dossier du Conseil : 25638-C

Décision n° 356
le 10 juillet 2006

Admissibilité de la preuve dans le contexte d'une demande d'accréditation.

Accréditation – Véritable employeur – Admissibilité de la preuve – Secteur de la construction – Nord canadien – L'employeur prétend que les éléments de preuve présentés par les employés embauchés après la date de présentation de la demande sont pertinents en l'espèce pour établir leur perception de qui est leur employeur – Afin de déterminer qui est le véritable employeur des employés qui feront partie de l'unité de négociation proposée, il faut tenir compte de la nature actuelle de leurs relations de travail – S'il est vrai que le Conseil préfère généralement utiliser la date de présentation de la demande pour déterminer le niveau d'appui accordé au syndicat requérant, rien ne justifie par ailleurs d'utiliser une date particulière pour apprécier la preuve qui servira à déterminer qui est le véritable employeur des employés qui feront partie de l'unité proposée – Le Conseil estime que les éléments de preuve présentés par les employés embauchés après la date de présentation de la demande d'accréditation sont admissibles, car ils sont pertinents relativement à la question que le Conseil doit trancher, sous réserve toutefois des arguments que le syndicat pourrait faire valoir quant à la force probante que le Conseil doit y accorder.

Le Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de

section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code* (*Part I—Industrial Relations*) (the *Code*). A hearing on this matter commenced on May 29 and 30, 2006.

Appearances

Mr. E. Casey McCabe, for the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2499;
Mr. Peter A. Gall, Q.C., and Ms. Jessica Connell, for Dominion Fairmile Construction Ltd.;
Mr. Adrian Sayer, for Wind River Construction.

I—Nature of the Application

[1] This matter involves an application for certification filed by the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2499 (the union), on March 10, 2006, for a unit of employees of Dominion Fairmile Construction Ltd. (Dominion Fairmile) in the Yukon, excluding management, sales and office staff and those excluded by the *Code*. This application concerns those performing construction work on the Athletes Village Project for the 2007 Canada Winter Games in Whitehorse.

[2] Dominion Fairmile takes the position that it is not the employer of the employees for whom certification is sought since it provides only construction management services for the project and does not perform any of the construction work. The union submits that, although one of the members of the proposed bargaining unit has a licence for a business known as Wind River Construction, he and those he employs are, in reality, employees of Dominion Fairmile.

II—Procedural Issue: Admissibility of Evidence in Determining the True Employer

[3] A hearing was called in order to determine the question of the true employer and the status of the persons affected by the application. During the course of the hearing, an issue arose over the admissibility of evidence the employer wished to present concerning testimony of field construction employees hired by Wind River Construction on and after the date of the application for certification.

l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail* (*Partie I—Relations du travail*) (le *Code*). L'affaire a commencé à être entendue les 29 et 30 mai 2006.

Ont comparu

M^e E. Casey McCabe, pour la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2499;
M^e Peter A. Gall, c.r., et M^e Jessica Connell, pour Dominion Fairmile Construction Ltd.;
M. Adrian Sayer, pour Wind River Construction.

I – Nature de la demande

[1] L'affaire découle d'une demande d'accréditation présentée par la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2499 (le syndicat), le 10 mars 2006, en vue de représenter une unité composée des employés de Dominion Fairmile Construction Ltd. (Dominion Fairmile) au Yukon, à l'exclusion des gestionnaires, du personnel de bureau et de vente et du personnel exclu par le *Code*. La demande vise les travailleurs affectés au projet de construction du village des athlètes en prévision des Jeux d'hiver du Canada, qui se tiendront à Whitehorse en 2007.

[2] Dominion Fairmile prétend ne pas être l'employeur des employés visés par la demande d'accréditation puisque l'entreprise fournit uniquement des services de gestion pour la construction du village et n'y exécute pas de travaux de construction. Le syndicat indique que, même si l'un des membres de l'unité proposée possède un permis d'exploitation d'une entreprise connue sous la raison sociale Wind River Construction, il est un employé de Dominion Fairmile au même titre que ceux qu'il emploie.

II – Question de procédure : admissibilité de la preuve pour déterminer qui est le véritable employeur

[3] Une audience a été fixée pour statuer sur la question du véritable employeur et sur le statut des personnes visées par la demande. Durant l'audience, le syndicat a soulevé la question de l'admissibilité de la preuve que l'employeur se proposait de présenter concernant le témoignage des employés de chantier embauchés par Wind River Construction depuis la date de présentation de la demande d'accréditation.

[4] The Board requested and received written submissions from the parties on the specific issue of the admissibility of the evidence in question. Dominion Fairmile has taken the position that evidence from employees hired after the date of the application (the “after-hires”) is relevant to the proceedings to establish their perception of who their employer is, and to give testimony concerning the day-to-day activities on the job site with respect to the control and direction of the project and their employment relationship. It asserts that this evidence relates directly to the relevant and applicable criteria for determining the true employer and is therefore admissible.

[5] The union states that such testimony is neither probative nor relevant to the determination of the true employer. It acknowledges that the employees’ perception is one of the criteria that the Board may consider in making its determination of the true employer, but submits that it is one of the lesser factors to consider. In the union’s view, relevant evidence has already been given by employees working both before and after the certification application date and the “after-hires” cannot give relevant evidence concerning the true employer because they were not employees and have no knowledge of the situation prior to the application date. The application date is, in the union’s submission, the Board’s preferred date for making determinations about issues surrounding certification, including the determination of the true employer.

[6] Because the hearing is scheduled to resume on July 21, 2006, the Board wishes to advise the parties at this time of its decision on this issue, to allow the parties to prepare their cases for the resumption of the hearing accordingly.

[7] The Board has now reviewed and considered these submissions of the parties and has decided that it will allow the employer to present evidence of persons hired by Wind River Construction on and after the application date.

III—Analysis and Decision on the Procedural Issue

[8] The substantial issue to be determined by the Board is whether Dominion Fairmile or Wind River

[4] À sa demande, le Conseil a reçu des observations écrites des parties sur la question particulière de l’admissibilité de la preuve en cause. Dominion Fairmile estime que les éléments de preuve présentés par les employés embauchés après la date de présentation de la demande (les « employés embauchés ultérieurement ») sont pertinents en l’espèce pour établir leur perception de qui est leur employeur et attester des activités quotidiennes sur le chantier pour ce qui touche le contrôle et la direction du projet ainsi que leurs relations de travail. L’employeur soutient que cette preuve se rapporte directement aux critères pertinents et applicables visant à déterminer qui est le véritable employeur et qu’elle doit donc être admise.

[5] Le syndicat affirme pour sa part que cette preuve n’a aucune force probante et n’est d’aucune pertinence pour déterminer qui est le véritable employeur. Il admet que la perception des employés est l’un des critères qui peut entrer en ligne de compte pour permettre au Conseil de décider qui est le véritable employeur, mais il s’agit à son point de vue d’un élément mineur. Le syndicat est d’avis que la preuve pertinente a déjà été présentée par les employés qui travaillaient sur le chantier avant et après la date de présentation de la demande d’accréditation, et que les employés embauchés ultérieurement ne peuvent offrir de témoignage pertinent relativement à la question du véritable employeur, puisqu’ils n’étaient pas des employés et qu’ils ne sont pas au courant de la situation qui existait alors. Le syndicat rappelle que le Conseil préfère généralement utiliser la date de présentation de la demande pour trancher les questions découlant d’une demande d’accréditation, notamment celle du véritable employeur.

[6] Puisque la reprise de l’audience est prévue pour le 21 juillet 2006, le Conseil souhaite communiquer sa décision dès maintenant afin que les parties puissent préparer leur dossier en conséquence.

[7] Après examen des observations des parties, le Conseil a décidé d’autoriser l’employeur à appeler à témoigner les personnes embauchées par Wind River Construction depuis la date de présentation de la demande.

III – Analyse et décision concernant la question de procédure

[8] La question fondamentale à trancher consiste à déterminer si Dominion Fairmile ou Wind River

Construction is the true employer of the employees affected by the certification application. The jurisprudence of this Board and of other provincial labour boards is consistent in stating that to make such a determination, the Board must examine the facts to see which entity has the day-to-day control or fundamental control over the assignment of the work and the manner in which the work is performed. It is generally accepted, and not disputed here, that one of the several factors to consider in making this determination may include the employees' perception of who their employer is, although the union maintains that this is one of the "lesser" factors to consider.

[9] It is the Board's view that in order to receive a complete picture of the day-to-day operations on the job site and to properly and fully assess the factors going to who has fundamental control over the work performed, it is at the very least relevant to hear from the affected employees as to the nature of their employment relationship and how their work is directed and supervised. This holds true even if it is testimony from employees hired after the date of the certification application. When determining the true employer of the employees to be included in the proposed bargaining unit, consideration must be given to the ongoing nature of the employment relationship. In some cases, this may include the effect of any changes that have taken place within that relationship subsequent to the application date, in order to ensure that any certificate issued will serve its intended purpose and govern the relations of the proper parties through the collective bargaining process. If the Board were only to assess the situation at the application date, the certificate issued may have no relevance or application to the very employees the certificate was intended to cover.

[10] While it is true that the date of application is the preferred date for the Board to assess the level of employee support for the applicant trade union, for the reasons stated above, the same rationale is not present for using a specific date at which to assess the evidence used to determine the true employer of the employees to be included in the proposed unit.

[11] Accordingly, the Board finds that the evidence of employees hired after the application date is admissible as being relevant to the issue to be determined by the Board, but subject to any arguments the union may wish

Construction est le véritable employeur des employés visés par la demande d'accréditation. La jurisprudence du Conseil et des autres commissions provinciales des relations du travail converge sur la marche à suivre à cet égard, en ce que le Conseil doit examiner les faits pour déterminer quelle entité exerce le contrôle quotidien ou fondamental sur l'attribution du travail et de quelle manière le travail est exécuté. Il est généralement acquis – et cette notion n'est pas contestée en l'espèce – que l'un des divers facteurs dont le Conseil peut tenir compte pour trancher la question est la perception qu'ont les employés de qui est leur employeur, quoique le syndicat considère qu'il s'agit d'un élément « mineur ».

[9] Le Conseil estime que pour obtenir un tableau complet des activités quotidiennes qui se déroulent sur le chantier et apprécier à leur juste valeur les facteurs permettant d'établir qui exerce le contrôle fondamental sur le travail, il convient à tout le moins d'entendre les témoignages des employés visés concernant la nature de leurs relations de travail et la manière dont le travail est dirigé et supervisé, et ce, même s'ils ont été embauchés après la date de présentation de la demande d'accréditation. Afin de déterminer qui est le véritable employeur des employés qui feront partie de l'unité de négociation proposée, il faut tenir compte de la nature actuelle de leurs relations de travail. Dans certains cas, cela suppose de prendre en considération l'effet des changements survenus dans cette relation après la date de présentation de la demande afin d'obtenir la certitude que le certificat qui serait délivré atteindrait l'objectif visé et régirait les relations des parties véritablement concernées par le processus des négociations collectives. Si le Conseil s'en tenait à évaluer la situation à la date de présentation de la demande, le certificat pourrait être dénué de sens pour les employés mêmes auxquels il est censé s'appliquer.

[10] S'il est vrai que le Conseil préfère généralement utiliser la date de présentation de la demande pour déterminer le niveau d'appui accordé au syndicat requérant, rien ne justifie par ailleurs – et ce, pour les motifs exposés ci-dessus – d'utiliser une date particulière pour apprécier la preuve qui servira à déterminer qui est le véritable employeur des employés qui feront partie de l'unité proposée.

[11] En conséquence, le Conseil estime que les éléments de preuve présentés par les employés embauchés après la date de présentation de la demande d'accréditation sont admissibles, car ils sont pertinents

to make as to the appropriate weight to be given to such evidence by the Board.

relativement à la question que le Conseil doit trancher, sous réserve toutefois des arguments que le syndicat pourrait faire valoir quant à la force probante que le Conseil doit y accorder.

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 14(3)(f)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f)

Canada Industrial Relations Board *Conseil canadien des relations industrielles*

Vol. 8-06

Reasons for decision

Irshad Khan,
complainant,
and
PRTI Transport Inc.; Canadian Owner-Operator Workers' Association, Local 2001,
respondents.

CITED AS: Irshad Khan

Board File: 23554-C

Decision no. 357
July 25, 2006

Complaint alleging a violation of sections 94(1), 94(3), 95(e), 95(f) and 95(g) of the *Canada Labour Code, Part I*.

Unfair labour practice—Discipline by union—Failure to pay a disciplinary fine—Suspension—Dismissal—Remedies—Reinstatement—Trucking—The union required the employer to terminate the employment of the complainant in accordance with the union security provisions of the collective agreement when his union membership was suspended for failure to pay a disciplinary fine—The complainant submits the union contravened section 95(e) and that by carrying out the union's request to cease dispatching him, the employer contravened sections 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(ii), 94(3)(b) and 94(3)(e)—The Board concludes the fine at issue is not an assessment uniformly required to be paid by all union members as a condition of their retaining membership in the union and thus falls outside the exceptions stipulated in sections 94(3)(a)(ii) and 95(e) of the *Code*—Accordingly, the Board determines the union required the employer to terminate the employment of the complainant contrary to section 95(e) of the *Code* and that by ceasing to dispatch the complainant, the employer contravened section 94(3)(a)(ii) of the *Code*—The Board orders the employer to reinstate the complainant effective the date it issued the "stop dispatch" order—Acknowledging the partial settlement the parties reached to allow the complainant to return to work, the Board allows the parties an opportunity to reach agreement on the issue

Motifs de décision

Irshad Khan,
plaignant,
et
PRTI Transport inc.; Canadian Owner-Operator Workers' Association, section locale 2001,
intimées.

CITÉ : Irshad Khan

Dossier du Conseil : 23554-C

Décision n° 357
le 25 juillet 2006

Plainte alléguant violation des paragraphes 94(1) et 94(3) et des alinéas 95e), 95f) et 95g) du *Code canadien du travail, Partie I*.

Pratique déloyale de travail – Sanction disciplinaire du syndicat – Refus de payer une amende imposée à titre de sanction disciplinaire – Suspension – Congédiement – Mesures de redressement – Réintégration – Camionnage – Le syndicat a demandé à l'employeur de congédier le plaignant, en vertu de la clause de sécurité syndicale prévue à la convention collective, parce qu'il avait été suspendu en sa qualité de membre du syndicat au motif qu'il n'avait pas payé une amende imposée à titre de sanction disciplinaire – Le plaignant prétend que le syndicat a violé l'alinéa 95e) et qu'en donnant suite à la demande du syndicat en cessant de lui assigner du travail, l'employeur a violé les dispositions 94(3)a)(i), 94(3)a)(ii), 94(3)b) et 94(3)e) – Le Conseil conclut que l'amende en litige n'est pas un paiement qui incombe sans distinction à tous ceux qui adhèrent déjà au syndicat, et ne s'inscrit donc pas dans les exceptions prévues au sous-alinéa 94(3)a)(ii) et à l'alinéa 95e) du *Code* – Par conséquent, le Conseil estime que le syndicat a demandé à l'employeur de mettre fin à l'emploi du plaignant, contrairement à l'alinéa 95e) du *Code*, et qu'en ordonnant de ne plus assigner de travail au plaignant, l'employeur a contrevenu au sous-alinéa 94(3)a)(ii) du *Code* – Le Conseil ordonne à l'employeur de réintégrer le plaignant à la date à laquelle l'ordre a été donné de ne plus lui assigner de travail – Le Conseil a pris acte du

of remedy and retains jurisdiction to determine any outstanding issues.

Unfair labour practice—Discipline by union—Failure to pay a disciplinary fine—Suspension—Dismissal—Timeliness—Trucking—The union required the employer to terminate the employment of the complainant in accordance with the union security provisions of the collective agreement when his union membership was suspended for failure to pay a disciplinary fine—The complainant alleges the union singled him out for discipline in contravention of section 95(f) and 95(g) of the *Code*—The Board determines the time limit for filing a complaint under section 95(g) has elapsed and that a complaint under section 95(f) is not properly before the Board since there is no evidence the complainant appealed his suspension to the union in compliance with section 97(4).

The Board comprising Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Mr. Glen D. Wilson, Members, held an oral hearing in this matter on May 20 to 22, 2003, and October 21 to 23, 2003, in Vancouver, British Columbia.

The Board heard testimony from a number of witnesses: Mr. Irshad Khan, the complainant; Mr. Kartar Singh Brar and Mr. Tika (Jerry) Prasad, who were parties to the charges laid against the complainant that led to his being subject to union discipline; Mr. David Payne, the respondent employer's Terminal Manager, who decided to cease dispatching the complainant at the union's request.

Appearances

Ms. Rebecca Murdock, for Mr. Irshad Khan;
Mr. Keith J. Murray, for PRTI Transport Inc.;
Mr. D.A. (Doug) Nael, for the Canadian Owner-Operator Workers' Association, Local 2001.

These reasons for decision were written by Ms. Laraine C. Singler, Member (former).

règlement partiel conclu par les parties pour permettre au plaignant de retourner au travail, a accordé aux parties la possibilité d'en venir à une entente sur la question du redressement et est demeuré saisi de l'affaire pour trancher les affaires en litige.

Pratique déloyale de travail – Sanction disciplinaire du syndicat – Refus de payer une amende imposée à titre de sanction disciplinaire – Suspension – Congédiement – Recevabilité – Camionnage – Le syndicat a demandé à l'employeur de congédier le plaignant, en vertu de la clause de sécurité syndicale prévue à la convention collective, parce qu'il avait été suspendu en sa qualité de membre du syndicat au motif qu'il n'avait pas payé une amende imposée à titre de sanction disciplinaire – Le plaignant allègue que le syndicat l'a pris à partie en lui imposant une sanction disciplinaire contrairement aux alinéas 95f) et g) du *Code* – Le Conseil statue que le délai de présentation d'une plainte en vertu de l'alinéa 95g) est écoulé et qu'une plainte fondée sur l'alinéa 95f) n'a pas été déposée à juste titre au Conseil, puisque rien ne démontre que le plaignant a interjeté appel auprès du syndicat relativement à sa suspension, comme le prévoit le paragraphe 97(4).

Le Conseil, composé de M^e Edmund E. Tobin, Vice-président, et de M^{me} Laraine C. Singler et M. Glen D. Wilson, Membres, a tenu une audience dans cette affaire du 20 au 22 mai 2003 et du 21 au 23 octobre 2003, à Vancouver (Colombie-Britannique).

Le Conseil a entendu plusieurs témoins : M. Irshad Khan, le plaignant; MM. Kartar Singh Brar et Tika (Jerry) Prasad, tous deux étant parties aux accusations déposées contre le plaignant et qui ont amené le syndicat à lui imposer une sanction disciplinaire; M. David Payne, gestionnaire de terminal pour l'employeur intimé, qui a décidé de cesser d'assigner du travail au plaignant, à la demande du syndicat.

Ont comparu

M^e Rebecca Murdock, pour M. Irshad Khan;
M^e Keith J. Murray, pour PRTI Transport inc.;
M. D.A. (Doug) Nael, pour la Canadian Owner-Operator Workers' Association, section locale 2001.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^{me} Laraine C. Singler, Membre (ancienne).

I–Nature of the Application

[1] On February 27, 2003, Mr. Irshad Khan filed a complaint under section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I–Industrial Relations)* (the *Code*) against both his employer, PRTI Transport Inc. (PRTI or the employer), and his bargaining agent, the Canadian Owner-Operator Workers' Association, Local 2001 (the COOWA or the union). This complaint arises from the circumstances surrounding the employer's decision to comply with the COOWA's request to cease dispatching the complainant because of his failure to pay a disciplinary fine imposed by the union.

[2] Mr. Khan alleges the union singled him out for discipline in contravention of sections 95(f) and (g) and required PRTI to terminate his employment contrary to section 95(e) of the *Code*. He submits that by carrying out the union's request to cease dispatching him, PRTI contravened sections 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(ii), 94(3)(b) and 94(3)(e). The complainant further contends that by cooperating with the union as retribution for his declared candidacy to run for union office, the employer interfered with the administration of the union contrary to section 94(1)(a). Mr. Khan requests he be reinstated in his employment and made whole for any and all losses he suffered as a result of these alleged violations of the *Code*.

[3] During the course of the hearing, the parties reached a partial settlement of this complaint. They jointly filed their memorandum of settlement dated May 21, 2003, and agreed the Board should remain seized to resolve any issue arising from the implementation or interpretation of this settlement. Of particular importance to the present matter, the parties agreed that: (1) PRTI was to commence dispatching Mr. Khan effective May 26, 2003, under his normal seniority ranking subject to his compliance with the normal safety and reporting requirements; (2) Mr. Khan was to pay the \$1,000 fine imposed by the COOWA "in trust" to the employer's legal counsel, subject to the Board's further direction pending decision on this complaint, as well as his outstanding union dues for the period January to May 2003, inclusive; (3) upon payment of all outstanding dues and the \$1,000 "in trust" to the employer's legal counsel, Mr. Khan was to become a member in good standing of the union.

I – Nature de la demande

[1] Le 27 février 2003, M. Irshad Khan a déposé une plainte en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) contre son employeur, PRTI Transport inc. (PRTI ou l'employeur) et son agent négociateur, la Canadian Owner-Operator Workers' Association, section locale 2001 (la COOWA ou le syndicat). La présente plainte découle de circonstances liées à la décision de l'employeur de se conformer à une demande de la COOWA de ne plus assigner de travail au plaignant, à la suite du refus de celui-ci de payer une amende imposée par le syndicat à titre de sanction disciplinaire.

[2] M. Khan allègue que le syndicat l'a pris à partie en lui imposant une sanction disciplinaire contrairement aux alinéas 95f) et g) et qu'il a demandé à PRTI de le licencier, contrairement à l'alinéa 95e) du *Code*. Il prétend qu'en donnant suite à la demande du syndicat et en cessant de lui assigner du travail, PRTI a violé les dispositions 94(3)a)(i), 94(3)a)(ii), 94(3)b) et 94(3)e). Le plaignant fait également valoir qu'en coopérant avec le syndicat, afin de le punir d'avoir voulu présenter sa candidature à un poste du syndicat, l'employeur s'est ingéré dans l'administration du syndicat, ce qui contrevient à l'alinéa 94(1)a). M. Khan demande d'être réintégré dans son emploi et d'être indemnisé pour toute perte subie en raison des infractions alléguées au *Code*.

[3] Au cours de l'audience, les parties en sont arrivées à un règlement partiel de la plainte. Elles ont déposé conjointement un protocole d'entente, daté du 21 mai 2003, et convenu que le Conseil demeurerait saisi de l'affaire afin de régler toute question concernant l'exécution ou l'interprétation de l'entente. D'importance particulière en l'espèce, notons que les parties ont convenu que : 1) PRTI devait commencer à assigner du travail à M. Khan à compter du 26 mai 2003, en fonction de son rang d'ancienneté normal, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales en matière de sécurité et de rapports; 2) M. Khan devait verser l'amende de 1 000 \$ imposée par la COOWA « en fiducie » au procureur de l'employeur, sous réserve de nouvelles instructions du Conseil dans l'attente d'une décision concernant la présente plainte, ainsi que ses cotisations syndicales non payées au cours de la période de janvier à mai 2003, inclusivement; 3) lorsqu'il aurait payé toutes ses cotisations et le montant « en fiducie » de 1 000 \$ au procureur de l'employeur, M. Khan devait devenir membre en règle du syndicat.

II—Summary of the Facts

[4] For the purposes of this decision, the Board is not reiterating all the evidence and arguments raised by the parties, but only those facts and arguments necessary for a proper understanding of its decision.

[5] PRTI is a federal business engaged in the transportation of goods within British Columbia and between British Columbia and other provinces and the United States. It also operates a container storage yard for the storage and handling of containers.

[6] The COOWA has only one local (Local 2001) and is the certified bargaining agent for the applicable bargaining unit. The union security clause under the relevant collective agreement provides for a “union shop” whereby membership in the union is a condition of employment:

3.01 All dependent contractors and drivers of dependent contractors who become qualified by the Company after the date of the signing of this Agreement, shall become members of the Union, and pay to the Union, initiation fees, dues, and assessments to maintain their membership.

[7] Mr. Khan is an owner-operator with a seniority date of April 28, 1999. At all material times prior to his December 19, 2002, suspension from membership, he was a member of the COOWA. On October 24, 2001, he attended a regular union-management meeting in his capacity as union shop steward together with other representatives of the COOWA, including the union’s President, Mr. D.A. (Doug) Nael, and Messrs. Kartar Singh Brar and Tika (Jerry) Prasad, who were both shop stewards at the time. As a result of incidents that took place during and immediately following this meeting, Messrs. Brar and Prasad participated in laying charges against Mr. Khan under the union’s constitution. Although they were both subsequently elected to the union’s Board of Directors in February 2002, neither Mr. Brar nor Mr. Prasad participated in the decision-making concerning Mr. Khan’s disciplinary penalties or his ultimate suspension from union membership. Nor did they take part in the union’s decision to request PRTI to cease dispatching Mr. Khan.

II – Résumé des faits

[4] Aux fins de la présente décision, le Conseil n’exposera pas l’ensemble de la preuve et des observations présentées par les parties, mais seulement les faits et les observations qui sont nécessaires pour bien comprendre sa décision.

[5] PRTI est une entreprise fédérale de transport de marchandises entre diverses destinations en Colombie-Britannique et entre la Colombie-Britannique, d’autres provinces et les États-Unis. Elle exploite aussi une installation où elle entrepose et trie des conteneurs.

[6] La COOWA a une seule section locale (section locale 2001) et est l’agent négociateur accrédité de l’unité de négociation visée. La clause de sécurité syndicale contenue dans la convention collective pertinente prévoit l’établissement d’un « atelier syndical » en vertu duquel l’adhésion au syndicat est une condition d’emploi :

3.01 Tous les entrepreneurs dépendants et les chauffeurs des entrepreneurs dépendants dont l’entreprise reconnaît l’admissibilité après la date de signature de la présente convention deviennent membres du syndicat et doivent verser au syndicat des droits d’adhésion, des cotisations et autres paiements afin de maintenir leur qualité de membres.

(traduction)

[7] M. Khan est un propriétaire-exploitant dont la date d’ancienneté est le 28 avril 1999. Pendant toute la période pertinente précédant la suspension de sa qualité de membre, le 19 décembre 2002, il a été membre de la COOWA. Le 24 octobre 2001, il a assisté à une réunion syndicale-patronale ordinaire à titre de délégué syndical, avec d’autres représentants de la COOWA, y compris le président du syndicat, M. D.A. (Doug) Nael, et MM. Kartar Singh Brar et Tika (Jerry) Prasad, qui étaient délégués syndicaux à l’époque. À la suite des incidents survenus pendant la réunion et immédiatement après celle-ci, MM. Brar et Prasad ont porté des accusations contre M. Khan en vertu des statuts du syndicat. MM. Brar et Prasad ont été élus par la suite au conseil d’administration du syndicat, en février 2002, mais ils n’ont pas participé au processus décisionnel ayant mené à l’imposition d’une mesure disciplinaire à l’endroit de M. Khan ou à la suspension ultérieure de sa qualité de membre du syndicat. Ils n’ont pas non plus pris part à la décision du syndicat de demander à PRTI de ne plus assigner de travail à M. Khan.

[8] On December 6, 2001, the union's President (Mr. Nael) notified Mr. Khan of the charges filed against him. He also suspended the complainant from acting as shop steward pending the outcome of these charges. The COOWA conducted disciplinary proceedings under its constitution, commencing on December 12, 2001. The union's trial board upheld the charges against Mr. Khan and, on April 5, 2002, imposed a lifetime ban on his running for any office within the union, a lifetime ban on his acting as shop steward at PRTI and a \$1,000 fine (payable in four equal monthly installments). The union's letter of May 17, 2002, informed Mr. Khan the appeal board had denied his appeal and that he was entitled to present his case to the upcoming membership meeting for final appeal in accordance with article 10(h) of the union's constitution. Mr. Khan exhausted the union's internal appeal procedure on October 5, 2002, when the union membership voted by secret ballot at its general meeting to uphold the discipline imposed by the trial board.

[9] Mr. Nael's letter to the complainant dated October 11, 2002, requested the first installment of the outstanding fine by November 15, 2002, and warned further action would be taken if the payment was not received:

The decision of the membership is final and binding on the parties in dispute as outlined in Article 10 (h). On March 28, 2002 the Trial Board found you guilty and implemented a penalty whereby you were to be fined \$1,000.00 (payable in four monthly installments of \$250.00), you are not allowed to run for any office within the Canadian Owner-Operator Workers' Association, Local 2001 so long as you are a member nor will you be allowed to act as Shop Steward while employed at PRTI Transport Inc.

As we are approaching the fifteenth of the month, a decision has been made that your first installment of \$250.00 must be received by the Union by the fifteenth of November, 2002 and every 15th day of the month thereafter until the fine is paid in full. You will be issued a receipt for each payment. Failure to comply to the wishes of the membership will result in necessary steps being taken to ensure compliance.

[sic]

[10] When payment was not forthcoming, Mr. Nael wrote to the complainant on December 9, 2002, informing him of the union's intention to "invoke"

[8] Le 6 décembre 2001, le président du syndicat (M. Nael) a informé M. Khan des accusations portées contre lui. Il a également suspendu le plaignant de ses fonctions de délégué syndical en attendant qu'une décision soit prise relativement à ces accusations. Le 12 décembre 2001, la COOWA a entamé une procédure disciplinaire conformément à ses statuts. Le conseil de discipline du syndicat a retenu les accusations portées contre M. Khan et, le 5 avril 2002, lui a imposé une interdiction à vie de présenter sa candidature pour un poste au sein du syndicat, une interdiction à vie d'agir comme délégué syndical chez PRTI et une amende de 1 000 \$ (payable en quatre versements mensuels égaux). Dans une lettre datée du 17 mai 2002, le syndicat a informé M. Khan que le comité d'appel avait rejeté son appel et qu'il pouvait présenter sa cause à la prochaine assemblée générale des membres. Une décision définitive serait alors rendue, conformément à l'alinéa 10h) des statuts du syndicat. Le 5 octobre 2002, les membres présents à l'assemblée générale ont voté par scrutin secret en faveur du maintien des mesures disciplinaires imposées par le conseil de discipline du syndicat; M. Khan avait alors épuisé la procédure d'appel interne du syndicat.

[9] Dans une lettre datée du 11 octobre 2002, M. Nael informait le plaignant qu'il devait faire son premier versement au titre de l'amende au plus tard le 15 novembre 2002, sous peine de quoi d'autres mesures seraient prises :

Conformément à l'alinéa 10h), la décision des membres est définitive et exécutoire pour toutes les parties à un litige. Le 28 mars 2002, le conseil de discipline a reconnu votre culpabilité et vous a imposé une sanction sous la forme d'une amende de 1 000 \$ (payable en quatre versements mensuels égaux de 250 \$). Par ailleurs, vous ne pourrez plus présenter votre candidature à un poste de la Canadian Owner-Operator Workers' Association, section locale 2001, aussi longtemps que vous serez membre du syndicat, et vous ne pourrez plus agir comme délégué syndical pendant que vous serez au service de PRTI Transport inc.

Comme le quinzième jour du mois approche, il a été décidé que le syndicat devait recevoir votre premier versement de 250 \$ d'ici le 15 novembre 2002, et les autres versements le quinzième jour des mois suivants jusqu'à ce que l'amende soit entièrement payée. On vous remettra un reçu pour chaque versement. À défaut de vous conformer aux souhaits de l'assemblée générale, des mesures seront prises en conséquence.

(traduction)

[10] Comme le versement n'a pas été fait, M. Nael a écrit au plaignant, le 9 décembre 2002, pour l'informer de l'intention du syndicat de se prévaloir de

section 95(e) of the *Code* and article 3.01 of the collective agreement, stating:

In my last correspondence to you dated October 11th, I pointed out that "failure to comply to [sic] the wishes of the membership would result in necessary steps being taken to ensure compliance." You have chosen to ignore all of our demands for payment.

In all fairness, I ask that you contact our office by December 17th to make arrangements to pay down your assessment or in the alternative, make the requested \$250.00 payment. ... Failure to contact our office by December 17th will leave the Board of Directors no alternative but to invoke Section 95 (e) of the *Canada Labour Code* in conjunction with Article 3.01 of the Collective Agreement which is in full force and effect.

Section 95(e) of the *Code* reads as follows:

"No trade union or person acting on behalf of a trade union shall:

(e) require an employer to terminate the employment of an employee because the employee has been expelled or suspended from membership in the trade union **for a reason other than** a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union;"

Article 3.01 of the Collective Agreement reads as follows:

"All dependent contractors and drivers of dependent contractors who become qualified by the Company after the date of the signing of this Agreement, shall become members of the Union, and pay to the Union, initiation fees, dues, and assessments to maintain their membership."

(emphasis in the original)

[11] Having received no payment, Mr. Nael wrote to PRTI's Terminal Manager (Mr. Payne) on December 18, 2002, requesting the employer to cease dispatching the complainant for failure to pay his disciplinary fine:

I enclose for your information, a letter sent to Irshad Khan on December 06, 2002 whereby he was informed that the Board of Directors would invoke Section 95(e) of the *Code* and Article 3.01 of the Collective Agreement if he did not make an effort to contact our office by December 17, 2002. Clearly, Mr. Khan did not contact our office and continues to defy union authority.

Please accept this letter as the Union's request to cease dispatching Mr. Khan due to our position to invoke Section 95(e) of the *Code* effective immediately.

l'alinéa 95e) du *Code* et de l'article 3.01 de la convention collective, en déclarant ce qui suit :

Dans ma dernière lettre, datée du 11 octobre, j'ai indiqué qu'« à défaut de vous conformer aux souhaits de l'assemblée générale, des mesures seraient prises en conséquence ». Vous avez choisi de faire abstraction de nos demandes de paiement.

En toute équité, je vous demande de communiquer avec notre bureau avant le 17 décembre afin de prendre les dispositions nécessaires pour faire votre paiement ou, subsidiairement, effectuer le versement de 250 \$... Si vous ne communiquez pas avec notre bureau d'ici le 17 décembre, le conseil d'administration n'aura d'autre choix que de se prévaloir de l'alinéa 95e) du *Code canadien du travail* et de l'article 3.01 de la convention collective en vigueur.

L'alinéa 95e) du *Code* est libellé comme suit :

« Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte :

e) d'exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci a été expulsé du syndicat ou suspendu **pour une raison autre** que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et **autres paiements** qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà; »

L'article 3.01 de la convention collective se lit comme suit :

« Tous les entrepreneurs dépendants et les chauffeurs des entrepreneurs dépendants dont l'entreprise reconnaît l'admissibilité après la date de signature de la présente convention deviennent membres du syndicat et doivent verser au syndicat des droits d'adhésion, des cotisations et **autres paiements afin de maintenir leur qualité de membres.** »

(traduction; souligné dans l'original)

[11] N'ayant pas reçu de paiement, M. Nael a écrit au gestionnaire de terminal chez PRTI (M. Payne), le 18 décembre 2002, pour demander de ne plus assigner de travail au plaignant au motif qu'il n'avait pas payé une amende imposée à titre de sanction disciplinaire :

À titre d'information, je joins une lettre envoyée à M. Irshad Khan, le 6 décembre 2002, afin de le prévenir que le conseil d'administration se prévaudrait de l'alinéa 95e) du *Code* et de l'article 3.01 de la convention collective s'il ne prenait pas la peine de communiquer avec notre bureau d'ici le 17 décembre 2002. Or, M. Khan n'a pas communiqué avec notre bureau et continue de défier l'autorité du syndicat.

Veuillez accepter la présente lettre comme une demande du syndicat de cesser d'assigner du travail à M. Khan compte tenu de notre décision de nous prévaloir sans attendre de l'alinéa 95e) du *Code*.

(traduction)

[12] Upon receiving the letter that same day, Mr. Payne telephoned Mr. Nael for clarification and acknowledges he likely raised the question of Mr. Khan's membership status. Mr. Payne testified he needed a letter stating Mr. Khan was not a member in good standing in order to comply with the union's request. On December 19, 2002, Mr. Nael sent a second letter specifying the complainant was not a member in good standing:

Further to our discussion regarding Irshad Khan and the Union's request for you to cease dispatching him, it is the position of the Union that he is not a member in good standing with the Union and cannot maintain his membership for failing to comply with the decision of the Trial Board whereby he was assessed a monetary penalty (among other penalties) as per the By-Laws and Constitution of the Union which has not been satisfied as of the date of this letter.

Countless efforts have been made with Mr. Khan to rectify this matter to no avail. As a last resort, the Board of Directors have implemented Section 95(e) of the *Canada Labour Code* as well as Article 3.01 of the Collective Agreement. Section 95(e) of the *Code* is very clear in this regard.

[13] PRTI immediately ceased dispatching Mr. Khan with Mr. Payne's issuance of a "stop dispatch" order to the complainant's dispatcher. At that time, the complainant's union dues for the month of December 2002 were paid in full. The employer had deducted the dues from his pay cheque and remitted them to the COOWA early in December 2002.

[14] Mr. Khan presented himself to the union's membership meeting in March 2003, but the union denied him entry. However, Mr. Khan did speak with Mr. Nael and gave him a cheque dated February 27, 2003, as payment for his dues for the months of January and February 2003. Mr. Nael accepted the cheque at the time, but did not allow Mr. Khan to attend the meeting. Mr. Nael later returned Mr. Khan's cheque by mail on or about March 7, 2003, subsequent to the filing of the present complaint.

III—Positions of the Parties

A—The Complainant

[15] The complainant argues the COOWA has treated him in a discriminatory manner and singled him out for discipline contrary to sections 95(f) and (g) of the *Code*. He submits he was the only union member

[12] À la réception de la lettre cette même journée, M. Payne a téléphoné à M. Nael pour obtenir des précisions et reconnaît avoir vraisemblablement soulevé la question de la qualité de membre de M. Khan. Lors de son témoignage, M. Payne a expliqué qu'il avait besoin d'une lettre certifiant que M. Khan n'était pas un membre en règle afin de se conformer à la demande du syndicat. Le 19 décembre 2002, M. Nael a envoyé une deuxième lettre précisant que le plaignant n'était pas un membre en règle.

Par suite de notre discussion au sujet de M. Irshad Khan et de la demande du syndicat de ne plus lui assigner de travail, le syndicat certifie qu'il n'est pas un membre en règle et qu'il ne peut pas conserver sa qualité de membre en raison de son défaut de se soumettre, en date de la présente lettre, à la décision du conseil de discipline lui imposant une sanction pécuniaire (entre autres sanctions) conformément aux statuts et règlements du syndicat.

D'innombrables efforts ont été déployés auprès de M. Khan afin de corriger la situation, mais sans succès. En dernier recours, le conseil d'administration s'est prévalu des dispositions de l'alinéa 95e) du *Code canadien du travail* et de l'article 3.01 de la convention collective. L'alinéa 95e) du *Code* est très clair à cet égard.

(traduction)

[13] PRTI a immédiatement cessé d'assigner du travail à M. Khan lorsque M. Payne en a donné l'ordre au répartiteur du plaignant. À ce moment-là, la cotisation syndicale du plaignant pour le mois de décembre 2002 avait été entièrement payée. L'employeur avait prélevé la cotisation syndicale de son chèque de paie et l'avait transmise à la COOWA au début du mois.

[14] M. Khan s'est présenté à l'assemblée générale des membres en mars 2003, mais le syndicat lui en a bloqué l'accès. Le plaignant a cependant parlé à M. Nael et lui a remis un chèque daté du 27 février 2003, à titre de paiement de ses cotisations syndicales pour les mois de janvier et février 2003. M. Nael a accepté le chèque, mais n'a pas permis à M. Khan d'assister à l'assemblée. M. Nael a retourné son chèque à M. Khan par courrier, le ou vers le 7 mars 2003, après le dépôt de la présente plainte.

III – Position des parties

A – Le plaignant

[15] Le plaignant prétend avoir été traité de manière discriminatoire et avoir été pris à partie par la COOWA qui lui a imposé une mesure disciplinaire, ce qui contrevient aux alinéas 95f) et g) du *Code*. Il soutient

charged, despite others being involved in the same activity at issue. He further argues he is the only one whose membership was suspended in this manner and maintains the union suspended his membership without the authorization of the membership vote required under the union's by-laws.

[16] The complainant further submits the COOWA required the employer to terminate his employment because of his refusal to pay the disciplinary fine contrary to the provisions of section 95(e) and the employer accommodated the union's request to cease dispatching him contrary to the provisions of section 94(3)(a)(ii) of the *Code*. The complainant maintains the "stop dispatch" order is in effect a termination of employment and the fine in question cannot be characterized as an "assessment" uniformly required to be paid by all members of the union as a condition of acquiring or retaining union membership. Similarly, the complainant maintains the employer terminated his employment for a reason other than his failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required as a condition of retaining union membership. The complainant also contends both the employer and the union have either singly or collectively conspired to punish him because he declared his candidacy to run for union president.

B--The Union

[17] The COOWA takes the position it was acting in accordance with the provisions of its constitution and the collective agreement with PRTI. The charges filed against Mr. Khan were processed in accordance with the union's normal rules. A trial board found him guilty as charged and imposed a penalty that included a fine. Mr. Khan exhausted the appeal procedure available to him, the results of which were to uphold the trial board's findings and penalties. After numerous unsuccessful attempts to collect the fine, the union requested the employer to cease dispatching Mr. Khan because he had not paid a fine that was properly assessed.

[18] In this regard, the union states it was **invoking** section 95(e) of the *Code* as well as the union security clause under the collective agreement. The union argues the fine levied against Mr. Khan falls within the scope of the term "assessments" and points to the long-

être le seul membre du syndicat à avoir été accusé, alors que d'autres ont participé à l'activité en question. Il fait également valoir qu'il est le seul membre du syndicat à avoir été suspendu de cette manière et que le syndicat l'a suspendu sans que les membres l'y autorisent par scrutin, comme le prévoient les règlements du syndicat.

[16] Selon le plaignant, la COOWA a demandé à l'employeur de mettre fin à son emploi en raison de son refus de payer l'amende imposée à titre de sanction disciplinaire, ce qui va à l'encontre des dispositions de l'alinéa 95e), et l'employeur a donné suite à la demande du syndicat de ne plus lui assigner de travail, ce qui va à l'encontre du sous-alinéa 94(3)a)(ii) du *Code*. Le plaignant maintient que l'ordre de cesser de lui assigner du travail constitue en réalité une cessation d'emploi et que l'amende en question ne peut pas être assimilée à un « autre paiement » que tous les membres du syndicat sont uniformément tenus d'effectuer pour devenir membre du syndicat ou conserver la qualité de membre. Par ailleurs, le plaignant soutient que l'employeur a mis fin à son emploi pour un motif autre que le défaut de paiement « des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà ». Le plaignant prétend aussi que l'employeur et le syndicat l'ont pris à partie ou ont conspiré ensemble pour le punir d'avoir présenté sa candidature au poste de président du syndicat.

B – Le syndicat

[17] La COOWA soutient avoir agi conformément aux dispositions de ses statuts et de la convention collective conclue avec PRTI. Les accusations portées contre M. Khan ont été traitées conformément aux règles normales du syndicat. Un conseil de discipline a reconnu qu'il était coupable et lui a imposé une sanction qui comprenait une amende. M. Khan a épuisé la procédure d'appel et l'issue a été la même à tous les paliers de la procédure, à savoir le maintien des conclusions du conseil de discipline et des sanctions. Après plusieurs tentatives infructueuses en vue d'obtenir le paiement de l'amende, le syndicat a demandé à l'employeur de ne plus assigner de travail à M. Khan parce qu'il n'avait pas payé l'amende dûment établie.

[18] Le syndicat affirme qu'il s'est **prévalu** de l'alinéa 95e) du *Code*, ainsi que de la clause de sécurité syndicale prévue dans la convention collective. Il prétend que l'amende imposée à M. Khan s'inscrit dans le cadre de l'expression « autres paiements » et s'appuie

standing practice in the parties' administration of the applicable collective agreement. The COOWA provided evidence demonstrating the employer regularly deducts and remits the \$20 fine members are assessed for failing to attend mandatory union meetings as an "assessment" under the union security provisions contained in the collective agreement (see paragraph 6 above).

C–The Employer

[19] PRTI maintains it was lawfully implementing the provisions of the collective agreement and acting in good faith based upon the information the COOWA provided concerning Mr. Khan's union membership status. PRTI denies any contravention of section 94(3) of the *Code*, contending the sole reason for the complainant's situation is his refusal to pay a fine he admits in his submissions the union has every right to collect from him. PRTI submits a fine falls within the definition of the term "assessments" under the provisions of sections 94(3)(a)(ii) and 95(e) of the *Code*.

[20] PRTI takes the position it was simply following the bargaining agent's instructions and complying with the provisions of the applicable collective agreement. PRTI submits the collective agreement requires employees to be members in good standing of the union and to pay all fees, dues and assessments to maintain their membership. When the union advised the employer that Mr. Khan was no longer a member in good standing, PRTI complied with the union's request to cease dispatching him in accordance with the collective agreement, which precludes PRTI from assigning work to persons who are not members in good standing of the union. PRTI argues it did not terminate Mr. Khan, but merely ceased dispatching him. PRTI states Mr. Khan's truck is still "active" and, if he assigned another driver to his truck, the employer would dispatch that driver in accordance with the truck's seniority. PRTI claims it is not aware whether Mr. Khan was suspended or expelled, only that he is no longer a member in good standing. PRTI maintains Mr. Khan is not entitled to be dispatched under the terms of the collective agreement until he restores his membership status. PRTI submits it informed Mr. Khan of this fact on several occasions.

[21] PRTI relies upon *Paul Dickinson* (1993), 92 di 182; 22 CLRBR (2d) 53; and 93 CLLC 16,062 (CLRB no. 1029), in which the predecessor Canada Labour

sur la pratique de longue date des parties quant à l'administration de la convention collective pertinente. La COOWA a démontré que l'employeur déduit et transmet régulièrement les amendes de 20 \$ imposées aux membres ayant omis d'assister à une réunion syndicale obligatoire à titre de « paiement » en vertu des dispositions sur la sécurité syndicale prévues dans la convention collective (voir paragraphe 6 ci-dessus).

C – L'employeur

[19] PRTI soutient avoir légalement mis en application les dispositions de la convention collective et agi de bonne foi en se fondant sur l'information fournie par la COOWA concernant la qualité de membre de M. Khan. PRTI nie avoir enfreint le paragraphe 94(3) du *Code*. Elle prétend que le plaignant s'est retrouvé dans cette situation uniquement parce qu'il a refusé de payer une amende et admet dans ses observations que le syndicat était entièrement en droit de recevoir le paiement de l'amende. PRTI soutient qu'une amende s'inscrit dans la définition de « autres paiements » aux termes des dispositions 94(3)a)(ii) et 95e) du *Code*.

[20] PRTI fait valoir qu'elle a simplement suivi les instructions de l'agent négociateur et respecté les dispositions de la convention collective pertinente. Selon PRTI, la convention collective prévoit que les employés doivent être des membres en règle du syndicat et verser tous les droits, les cotisations et les autres paiements pour conserver leur qualité de membre. Lorsque le syndicat a informé l'employeur que M. Khan n'était plus un membre en règle, PRTI s'est soumis à la demande du syndicat de ne plus lui assigner de travail, conformément à la convention collective qui interdit à PRTI d'attribuer du travail aux personnes qui ne sont pas des membres en règle du syndicat. PRTI prétend qu'elle n'a pas licencié M. Khan, mais simplement cessé de lui assigner du travail. PRTI soutient que le camion de M. Khan est toujours « actif » et que, s'il affectait un autre chauffeur à son camion, l'employeur assignerait du travail à ce chauffeur, en fonction de l'ancienneté du camion. PRTI ne sait pas si M. Khan a été suspendu ou expulsé, seulement qu'il n'est plus membre en règle du syndicat. PRTI affirme qu'aux termes de la convention collective, M. Khan ne peut pas recevoir du travail avant de recouvrer sa qualité de membre. PRTI soutient avoir informé M. Khan de ce fait à maintes occasions.

[21] PRTI invoque l'affaire *Paul Dickinson* (1993), 92 di 182; 22 CLRBR (2d) 53; et 93 CLLC 16,062 (CCRT n° 1029), dans laquelle l'ancien Conseil canadien des

Relations Board (CLRB) dismissed a complaint where a union suspended a member for refusing to pay a fine. The employer cites the following passage from that Board decision as analogous to the present matter:

When Mr. Dickinson's membership was suspended by the union, this did not amount to a termination of employment as contemplated by 95(e) of the *Code*. Mr. Dickinson was able to continue working so long as he paid his fine. The Board will only intervene when the union's conduct has the effect of imposing permanent termination of employment. ... The union was simply concerned with collecting a fine that had been imposed for disciplinary reasons. Where the union's conduct is not discriminatory and does not result in a termination of the employment relationship, it cannot be said that the provisions of the *Code* have been violated. Mr. Dickinson could simply have paid his fine and returned to work without missing a shift. ...

(pages 193-194; 63; and 14,503)

[22] PRTI further denies any contravention of section 94(1) of the *Code*, contending it has no interest in the union's elections, no knowledge of the basis for any charge the union filed against Mr. Khan and no involvement in the charges or disciplinary proceedings against him. Although the collective agreement entitles the employer to deduct and remit the fine to the union, PRTI did not do so because of Mr. Khan's objection. PRTI argues Mr. Khan cannot use section 94 of the *Code* to avoid paying a fine properly assessed by the union because the failure to pay the fine has consequences under the collective agreement, which the employer was obligated to implement.

IV-Analysis and Decision

A-Timeliness of the Complaint

[23] PRTI raises the issue of timeliness with respect to the allegations made under sections 95(f) and (g), pointing to October 5, 2002, as the crucial date for the commencement of the 90-day time limit under section 97(2) of the *Code*. This is the date on which the union denied the complainant's final appeal of the trial board decision. In support of the employer's argument, the COOWA submits the complainant ran the gamut of the union's constitution in appealing the discipline imposed by the trial board and never argued either that the proceedings were discriminatory or that the amount of the fine should be changed.

relations du travail (CCRT) a rejeté la plainte d'un membre qui avait été suspendu par son syndicat parce qu'il refusait de payer une amende. L'employeur cite l'extrait suivant de la décision du Conseil qui, à son avis, est analogue à la présente affaire :

Lorsque M. Dickinson a été suspendu par le syndicat, cela ne constituait pas une cessation d'emploi au sens de l'alinéa 95e) du *Code*. M. Dickinson pouvait continuer de travailler pour peu qu'il s'acquitte de son amende. Le Conseil n'interviendra que dans les cas où les mesures prises par le syndicat ont pour effet une cessation permanente d'emploi... Lorsque la conduite du syndicat n'est pas discriminatoire et n'a pas pour effet la cessation de la relation d'emploi, il ne peut être dit que les dispositions du *Code* ont été violées. M. Dickinson aurait pu simplement payer son amende et reprendre le travail sans manquer un quart...

(pages 193-194; 63; et 14,503)

[22] PRTI nie également avoir enfreint le paragraphe 94(1) du *Code*. Elle soutient n'avoir aucun intérêt dans les élections au sein du syndicat, n'avoir aucune connaissance des motifs des accusations portées contre M. Khan et n'avoir aucunement pris part aux accusations ou aux procédures disciplinaires contre lui. Bien que la convention collective habilite l'employeur à prélever et à remettre l'amende au syndicat, PRTI ne l'a pas fait parce que M. Khan s'y opposait. PRTI prétend que M. Khan ne peut pas invoquer l'article 94 du *Code* pour éviter de payer une amende dûment établie par le syndicat, étant donné que le défaut de payer une amende entraîne des conséquences aux termes de la convention collective et que l'employeur est tenu de les mettre en application.

IV – Analyse et décision

A – Recevabilité de la plainte

[23] PRTI soulève la question de la recevabilité des allégations faites en vertu des alinéas 95f) et g), qui indiquent le 5 octobre 2002 comme date cruciale du commencement de la période de 90 jours prévue au paragraphe 97(2) du *Code*. Il s'agit de la date du rejet, en dernier recours, de l'appel de la décision du conseil de discipline. À l'appui de l'argument de l'employeur, la COOWA indique que le plaignant s'est prévalu de toute la gamme de recours offerts en vertu des statuts du syndicat afin d'en appeler de la décision du conseil de discipline de lui imposer des sanctions disciplinaires et n'a jamais prétendu que les procédures avaient été discriminatoires ou que le montant de l'amende devrait être modifié.

[24] The complainant submits that December 19, 2002, the date on which the union suspended him from membership, is the relevant date for computing the 90-day time limit for filing complaints under sections 95(f) and (g) of the *Code*. Mr. Khan argues the suspension of his union membership was a new discriminatory act flowing from a series of discriminatory acts and urges the Board to take jurisdiction. The complainant maintains the COOWA's unlawful suspension of his membership without the required membership vote demonstrates a pattern of discrimination and, as the final act of the trial board, this discriminatory act is the triggering event for filing the complaint.

[25] Section 97 of the *Code* makes it clear a complaint is permitted on the ground the COOWA has failed to comply with section 95(f) or (g) only if it is filed with the Board within 90 days of Mr. Khan's receiving an unsatisfactory result to his grievance or appeal under the union's internal appeal procedure:

97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with... section 94 or 95; or

...

(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

...

(4) Subject to subsection (5), no complaint shall be made to the Board under subsection (1) on the ground that a trade union or any person acting on behalf of a trade union has failed to comply with paragraph 95(f) or (g) unless

(a) the complainant has presented a grievance or appeal in accordance with any procedure that has been established by the trade union and to which the complainant has been given ready access;

(b) the trade union

(i) has dealt with the grievance or appeal of the complainant in a manner unsatisfactory to the complainant, or

[24] Le plaignant soutient que le 19 décembre 2002, date à laquelle il a été suspendu à titre de membre du syndicat, est la date pertinente pour calculer le délai de 90 jours prévu pour déposer une plainte en vertu des alinéas 95f) et g) du *Code*. M. Khan affirme que la suspension de sa qualité de membre constituait un autre agissement discriminatoire dans la foulée d'une série d'agissements discriminatoires et il exhorte le Conseil à exercer sa compétence. À son avis, sa suspension illégale par la COOWA, sans la tenue du scrutin requis par les membres, dénote une pratique discriminatoire et la mesure ultime du conseil de discipline, également discriminatoire, est l'événement déclencheur ayant mené au dépôt de la plainte.

[25] L'article 97 du *Code* énonce clairement qu'une plainte peut être déposée au motif que la COOWA n'a pas respecté l'alinéa 95f) ou g) seulement si cette plainte est déposée au Conseil dans la période de 90 jours après que M. Khan a reçu une réponse inacceptable dans le cadre de son grief ou de l'appel déposé en vertu de la procédure interne d'appel du syndicat :

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux... articles 94 ou 95;

...

(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

...

(4) Sous réserve du paragraphe (5), la plainte reprochant à un syndicat ou à une personne agissant pour son compte d'avoir violé les alinéas 95f) ou g) ne peut être présentée que si les conditions suivantes ont été observées :

a) le plaignant a suivi la procédure – présentation de grief ou appel – établie par le syndicat et à laquelle il a pu facilement recourir;

b) le syndicat a :

(i) soit statué sur le grief ou l'appel d'une manière que le plaignant estime inacceptable,

(ii) has not, within six months after the date on which the complainant first presented their grievance or appeal pursuant to paragraph (a), dealt with the grievance or appeal; and

(c) the complaint is made to the Board not later than ninety days after the first day on which the complainant could, in accordance with paragraphs (a) and (b), make the complaint.

(5) The Board may, on application to it by a complainant, determine a complaint in respect of an alleged failure by a trade union to comply with paragraph 95(f) or (g) that has not been presented as a grievance or appeal to the trade union, if the Board is satisfied that

(a) the action or circumstance giving rise to the complaint is such that the complaint should be dealt with without delay; or

(b) the trade union has not given the complainant ready access to a grievance or appeal procedure.

[26] In the Board's view, the union's suspension of the complainant's membership on December 9, 2002, is a discrete act for the purposes of determining the timeliness under section 97 of the *Code*. The Board does not agree with the complainant's argument that this suspension restarts the 90-day clock with respect to a complaint seeking the Board's review of the disciplinary proceedings and penalties imposed by the trial board, falling under the ambit of section 95(g) of the *Code*.

[27] The general membership vote that took place on October 5, 2002, to uphold the trial board's decision was the final step in the union appeal procedure available to Mr. Khan. He was in attendance and presented his case to appeal the discipline imposed by the trial board. The membership voted by secret ballot in the majority to uphold the decisions of the trial and appeal boards. After clarifying the question of the required majority, the union informed the complainant by letter of October 11, 2002, his appeal was denied and the decision of the membership was final and binding, as outlined in the union's constitution and by-laws. Consequently, the union's letter of confirmation is the latest the 90-day time limit starts for Mr. Khan to file any complaint concerning the disciplinary proceedings or penalties arising from the charges laid against him in December 2001. This means the 90-day period allowed under section 97 of the *Code* expired on January 9, 2003 (or shortly thereafter if Mr. Khan did not receive the letter on the same date it was written). The complainant filed his complaint some seven weeks after the statutory deadline. He did not offer any explanation for his delay or any rationale for the Board to exercise its discretion to extend the time limit for filing that complaint. Accordingly, the Board

(ii) soit omis de statuer, dans les six mois qui suivent la date de première présentation du grief ou de l'appel;

c) la plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant était habilité au plus tôt à le faire conformément aux alinéas a) et b).

(5) Le Conseil peut, sur demande, statuer sur les plaintes visées au paragraphe (4) bien qu'elles n'aient pas fait l'objet du recours prévu s'il est convaincu :

a) soit que les faits donnant lieu à la plainte sont tels qu'il devrait être statué sur la plainte sans retard;

b) soit que le syndicat n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure de grief ou d'appel.

[26] Selon le Conseil, la suspension du plaignant par le syndicat, le 9 décembre 2002, constituait un acte distinct aux fins de se prononcer sur la recevabilité en vertu de l'article 97 du *Code*. Le Conseil n'est pas d'accord avec l'argument du plaignant selon lequel cette suspension relance le délai de 90 jours régissant le dépôt d'une plainte visant à demander au Conseil d'examiner les procédures et les sanctions disciplinaires imposées par le conseil de discipline, relevant du champ d'application de l'alinéa 95(g) du *Code*.

[27] Le scrutin tenu à l'assemblée générale des membres du 5 octobre 2002 a tranché en faveur du maintien de la décision du conseil de discipline. Il s'agissait du dernier palier de la procédure d'appel du syndicat dont disposait M. Khan. Il était présent à l'assemblée et a présenté sa cause. C'est par scrutin secret que la majorité des membres a voté en faveur du maintien des décisions du conseil de discipline et du comité d'appel. Après avoir clarifié la question de la majorité requise, le syndicat a informé le plaignant par lettre, le 11 octobre 2002, que son appel avait été rejeté et que la décision des membres était définitive et exécutoire, conformément aux statuts et règlements du syndicat. Par conséquent, cette date est la date la plus tardive à laquelle le délai de 90 jours commence à courir pour le dépôt, par M. Khan, d'une plainte concernant les procédures ou les sanctions disciplinaires découlant des accusations portées contre lui en décembre 2001. Ce qui signifie que le délai de 90 jours prévu à l'article 97 du *Code* a expiré le 9 janvier 2003 (ou peu après si M. Khan n'a pas reçu la lettre le jour même où elle a été écrite). Le plaignant a déposé sa plainte quelque sept semaines après le délai prévu par la loi. Il n'a fourni aucune explication pour ce retard ni aucune raison justifiant que le Conseil exerce

will not make any finding respecting section 95(g) of the *Code* on the basis this aspect of the complaint is untimely.

[28] Similarly, the complainant's allegations that the union contravened section 95(f) of the *Code* are not properly before the Board. Although 90 days have not elapsed since the union suspended Mr. Khan from membership on December 19, 2002, there is no evidence he appealed this suspension to the COOWA in compliance with section 97(4) of the *Code*. The complainant did not apply under section 97(5) or put forward any submissions supporting a request for the Board to exempt this statutory prerequisite to filing a complaint under section 95(f).

B–Merits of the Complaint

[29] The following are the key provisions of the *Code* at issue in this matter:

94.(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

...

(ii) has been expelled or suspended from membership in a trade union for a reason other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union, . . .

...

95. No trade union or person acting on behalf of a trade union shall

(e) require an employer to terminate the employment of an employee because the employee has been expelled or suspended from membership in the trade union for a reason other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union; ...

[30] No previous Board decision directly answers the question of whether the word "assessments," as it is

son pouvoir discrétionnaire de proroger le délai. Par conséquent, le Conseil ne se prononcera pas sur l'alinéa 95g) du *Code* puisque cet aspect de la plainte est hors délai.

[28] De même, les allégations du plaignant selon lesquelles le syndicat aurait violé l'alinéa 95f) du *Code* n'ont pas été soumises à juste titre au Conseil. Même si 90 jours ne se sont pas écoulés depuis que le syndicat a suspendu M. Khan, le 19 décembre 2002, rien ne démontre que le plaignant a interjeté appel relativement à cette suspension devant la COOWA, comme le prévoit le paragraphe 97(4) du *Code*. Le plaignant n'a pas présenté au Conseil de demande en vertu du paragraphe 97(5) ou d'observations à l'appui d'une demande en vue de le soustraire à la condition préalable de déposer une plainte fondée sur l'alinéa 95f).

B – Bien-fondé de la plainte

[29] Voici les principales dispositions en cause dans la présente affaire :

94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

...

(ii) elle a été expulsée d'un syndicat ou suspendue pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà...

...

95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte :

...

e) d'exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci a été expulsé du syndicat ou suspendu pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà...

[30] Le Conseil n'a jamais, dans d'autres décisions, répondu directement à la question visant à déterminer

used in sections 94(3)(a)(ii) and 95(e) of the *Code*, includes a fine. Both the employer and the union urge the Board to answer in the affirmative, while the complainant advocates the contrary. The fact the employer and union treat fines as synonymous with “assessments” under the terms of the collective agreement, of course, is not relevant to the interpretation of the *Code*.

[31] While it is not the Board’s role to interpret the parties’ collective agreement or the union’s constitution, the Board notes the COOWA differentiates between “fines” and “assessments” when addressing the subject of outstanding monies owed by members under its by-laws:

12. DISCIPLINE

Any member working in a certified bargaining unit who does not pay his or her dues, **fines, assessments, or special assessments** for a period exceeding two (2) months may, upon vote of the Local, be suspended or expelled from membership. While under suspension, a member forfeits all rights, benefits, and privileges of any and all kinds provided by the Association’s Constitution or Local By-Laws. A member suspended under this section shall be reinstated upon payment of all monies owing plus a reinstatement fee of twenty dollars (\$20.00).

(emphasis added)

[32] The Board agrees the word “assessment” may be sufficiently broad on its own to include a fine. However, based on a plain reading of the statutory provisions, the Board concludes the fine at issue here is not an assessment within the meaning of sections 94(3)(a)(ii) and 95(e) of the *Code*. In these two sections, the word “assessments” does not stand on its own. Rather, it is modified by the phrase “uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union” (see *Gerald Abbott* (1977), 26 di 543; [1978] 1 Can LRBR 305; and 78 CLLC 16,127 (CLRBR no. 114), pages 562; 315; and 387). This is not the case with the fine the COOWA imposed on the complainant.

[33] The CLRBR’s decision in *Gerald Abbott*, *supra*, provided the first opportunity for the Board to study extensively the prohibitions set out in what are now sections 95(e), (f) and (g) of the *Code*. In that case, Mr. Abbott’s bargaining agent had fined him for calling another union member a scab. His union refused to accept payment of dues until the fine was paid and

si l’expression « autres paiements », utilisée dans les dispositions 94(3)a)(ii) et 95e) du *Code*, comprend une amende. L’employeur et le syndicat exhortent le Conseil de répondre à cette question par l’affirmative, alors que le plaignant prétend le contraire. Le fait que l’employeur et le syndicat estiment qu’une amende est synonyme de « autres paiements » aux termes de la convention collective n’a évidemment aucune incidence sur l’interprétation du *Code*.

[31] Bien qu’il n’appartienne pas au Conseil d’interpréter la convention collective conclue entre les parties ou les statuts du syndicat, le Conseil note que la COOWA établit une distinction entre « amendes » et « paiements » lorsqu’il est question de montants exigibles que doivent verser des membres en vertu de ses règlements :

12. MESURE DISCIPLINAIRE

Le membre travaillant au sein d’une unité de négociation accréditée qui ne verse pas ses cotisations syndicales, ses **amendes, ses paiements ou paiements spéciaux** pendant une période excédant deux mois peut, à la suite d’un scrutin des membres de la section locale, être suspendu ou expulsé du syndicat. Pendant la suspension, ce membre perd tous les droits, avantages et privilèges prévus dans les statuts et règlements du syndicat. Le membre suspendu en vertu du présent article recouvre sa qualité de membre lorsqu’il paie la totalité des sommes exigibles, en sus des droits de réintégration de 20 \$.

(traduction; c’est nous qui soulignons)

[32] Le Conseil estime que le mot « paiement » est effectivement assez large pour comprendre une amende. Cependant, une interprétation franche des dispositions législatives permet au Conseil de conclure que l’amende en litige n’est pas un paiement au sens du sous-alinéa 94(3)a)(ii) et de l’alinéa 95e) du *Code*. Dans ces deux dispositions, l’expression « autres paiements » ne se retrouve pas seule, mais est plutôt modifiée par la phrase « qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà » (voir *Gerald Abbott* (1977), 26 di 543; [1978] 1 Can LRBR 305; et 78 CLLC 16,127 (CCRT n° 114), pages 562; 315; et 387). Ce n’est pas le cas pour l’amende que la COOWA a imposée au plaignant.

[33] La décision du CCRT dans *Gerald Abbott*, précitée, a donné au Conseil une première occasion d’étudier de manière exhaustive les interdictions énoncées dans ce qui sont maintenant les alinéas 95e), f) et g) du *Code*. Dans cette affaire, l’agent négociateur de M. Abbott lui avait imposé une amende pour avoir traité un autre membre du syndicat de briseur de grève.

eventually expelled him from the union. Because there was no evidence Mr. Abbott sought to assert a right to employment or his union had interfered contrary to section 95(e), the Board found there was no need to determine if his union had any right to require his termination because of his failure to pay the fine or whether the fine was an assessment “uniformly required to be paid by all members” (pages 562; 315; and 387). The Board did however observe that loss of union membership under closed union shop and security clauses would only result in loss of employment if an individual failed to pay amounts to the union required by all members:

If the union has negotiated a provision permitted by section [68], the loss of union membership would affect the individuals' right or opportunity to employment. Parliament considered such a consequence too harsh in all circumstances except the failure to pay amounts to the union required to be paid by all members. Consequently it enacted the prohibition in section [95(e)].

(pages 552; 307; and 381)

[34] This view was echoed by the Supreme Court of Canada in *Upper Lakes Shipping Ltd. v. Sheehan et al.*, [1979] 1 S.C.R. 902, in commenting on the limitations Parliament placed on the effect of union security clauses in the circumstances of union internal discipline. Although the court was dealing with the time limitation of a complaint, the observation of former Chief Justice Bora Laskin suggests Parliament intended to exclude union disciplinary measures from the ambit of section 94(3)(a)(ii) of the *Code*:

... The unfair practice which is the subject of s. 184(3)(a)(ii) [now section 94(3)(a)(ii)] effects a statutory modification of closed and union shop provisions in a collective agreement. It provides employment protection and access to employment by persons who have or may run foul of union disciplinary measures which result in their exclusion or suspension from union membership. ...

(page 909)

[35] The CLRB's decision in *Paul Dickinson, supra*, relied upon by the employer, is not particularly helpful to defend an alleged contravention of section 94(3)(a)(ii) of the *Code* and is otherwise

Son syndicat a refusé d'accepter le paiement de ses cotisations jusqu'à ce qu'il ait payé l'amende, et l'a éventuellement expulsé. Comme aucune preuve ne démontrait que M. Abbott avait cherché à revendiquer un droit d'emploi ou que son syndicat était intervenu, à l'encontre de l'alinéa 95e), le Conseil a jugé qu'il n'était pas nécessaire de déterminer si le syndicat avait le droit d'exiger sa cessation d'emploi parce qu'il n'avait pas payé l'amende imposée ou si une amende « était une contribution que tous les membres du syndicat sont uniformément tenus de payer » (pages 562; 315; et 387). Le Conseil a cependant fait remarquer que la perte de la qualité de membre d'un syndicat en vertu des clauses d'atelier fermé et de sécurité syndicale donnerait lieu à une perte d'emploi seulement si la personne refusait de payer au syndicat les sommes que tous les membres sont tenus de lui verser :

Si le syndicat a négocié une disposition en conformité avec l'article [68], la perte d'appartenance au syndicat aurait des conséquences sur les droits ou les possibilités d'emploi des particuliers. Le Parlement a jugé que ces conséquences étaient trop graves à tous égards sauf s'il y avait omission de payer les cotisations syndicales. En conséquence il a adopté l'interdiction contenue à l'alinéa [95e)].

(pages 552; 307; et 381)

[34] La Cour suprême du Canada a repris ce point de vue dans *Upper Lakes Shipping Ltd. c. Sheehan et autre*, [1979] 1 R.C.S. 902, lorsqu'elle a commenté les effets restreints des clauses de sécurité syndicale dans le cadre de mesures disciplinaires à l'intérieur d'un syndicat. Même si la Cour devait traiter du délai prescrit pour le dépôt d'une plainte, l'observation de l'ancien juge en chef Bora Laskin laisse entendre que le législateur avait eu l'intention de soustraire les mesures disciplinaires de l'application du sous-alinéa 94(3)a)(ii) du *Code* :

... La pratique déloyale définie au sous-al. 184(3)a)(ii) [maintenant le sous-alinéa 94(3)a)(ii)] apporte par le truchement de la loi une modification aux dispositions relatives à l'atelier fermé ou syndical dans une convention collective. Elle assure la sécurité d'emploi et l'accès à un emploi aux personnes qui sont ou peuvent être visées par des mesures disciplinaires entraînant leur exclusion définitive ou temporaire d'un syndicat...

(page 909)

[35] La décision du CCRT dans *Paul Dickinson, précitée*, invoquée par l'employeur, n'est pas d'une grande utilité pour défendre une prétendue violation du sous-alinéa 94(3)a)(ii) du *Code* et se distingue par

distinguishable from the present circumstances. Mr. Dickinson was a longshoreman who obtained work through a hiring hall. His union fined him the established assessment for working two shifts in the same day contrary to the hiring hall rules that allowed only one dispatch per calendar day. His union refused to accept direct payment (made necessary when his employer ceased payroll deduction at the union's request) prior to receiving payment of the fine as it was entitled to do under its constitution (a condition not present under the COOWA's constitution). When Mr. Dickinson's union ultimately suspended his membership, both his fine and union dues were in arrears. Section 94(3)(a), which is front and centre in the present matter, never came into play. The Board found Mr. Dickinson had in fact not been terminated after the removal of his "work plate" from the hiring hall and dismissed the complaint under section 95(e) of the *Code* on the basis his union had never required the employer to terminate his employment.

[36] PRTI and the COOWA would have the Board accept that the December 19, 2002, "stop dispatch" order is analogous to the removal of a work plate in a hiring hall situation. They argue the "stop dispatch" order only temporarily suspended Mr. Khan's opportunity to work until such time as he paid his union fine. The term "stop dispatch" is not found in the collective agreement, but is the common expression used by PRTI whenever it notifies its personnel not to dispatch (i.e., provide work to) a driver. For example, if a driver fails to file the required trip log at the end of the day, a "stop dispatch" order is put into effect until that driver files the report.

[37] Unlike the circumstances in *Paul Dickinson, supra*, Mr. Khan's union dues were not in arrears. PRTI had already deducted and remitted his dues for the month of December 2002 to the union when it received the "stop dispatch" request from the union. PRTI knew the basis for the union's request was directly connected to Mr. Khan's failure to pay a disciplinary fine and that Mr. Khan disputed the imposition of the fine and had refused to pay the fine in response to other collection efforts made by the union. The employer, however, quickly acted upon the union's request to stop dispatching Mr. Khan and, in so doing, the Board

ailleurs des circonstances en l'espèce. M. Dickinson était un débardeur qui avait obtenu du travail par l'entremise d'un bureau d'embauchage. Son syndicat lui a imposé une amende au taux établi pour avoir travaillé deux quarts dans une même journée contrairement aux règles du bureau d'embauchage permettant une seule assignation par jour civil. Son syndicat a refusé un paiement direct (nécessaire parce que l'employeur ne prélevait plus les retenues à la source à la demande du syndicat) avant de recevoir le paiement de l'amende, comme il était en droit de le faire en vertu de ses statuts (une condition qui ne se retrouve pas dans les statuts de la COOWA). Lorsque le syndicat a finalement exclu M. Dickinson, celui-ci avait accumulé des arriérés au titre de l'amende et des cotisations exigibles. L'alinéa 94(3)a, qui est d'une importance cruciale dans la présente affaire, n'est jamais entré en ligne de compte. Le Conseil a conclu que, dans les faits, M. Dickinson n'avait pas été licencié après le retrait de sa « fiche de travail » du bureau d'embauchage et a rejeté la plainte fondée sur l'alinéa 95e) du *Code* au motif que le syndicat n'avait jamais demandé à l'employeur de le licencier.

[36] PRTI et la COOWA veulent que le Conseil reconnaisse que l'ordre d'interrompre l'assignation de travail, donné le 19 décembre 2002, est analogue au retrait d'une fiche de travail d'un bureau d'embauchage. Elles font valoir que l'ordre suspendait seulement temporairement les possibilités de travail de M. Khan, jusqu'à ce qu'il paie l'amende au syndicat. Le terme « interruption de l'assignation de travail » ne se retrouve pas dans la convention collective, mais il s'agit d'une expression communément utilisée par PRTI pour ordonner à son personnel de ne plus assigner de travail (c'est-à-dire fournir de travail) à un chauffeur. Par exemple, si un chauffeur omet de remettre sa feuille de route à la fin de la journée, l'ordre d'interrompre l'assignation de travail est donné jusqu'à ce qu'il produise le rapport.

[37] Contrairement aux circonstances dans l'affaire *Paul Dickinson*, précitée, M. Khan n'avait pas accumulé d'arriérés au titre de ses cotisations syndicales. PRTI avait déjà prélevé et remis au syndicat ses cotisations pour le mois de décembre 2002 lorsqu'elle a reçu la demande d'interruption de l'assignation de travail du syndicat. PRTI savait que la demande du syndicat était directement liée au défaut de M. Khan de s'acquitter d'une amende imposée à titre de sanction disciplinaire et que M. Khan contestait l'imposition de cette amende et avait refusé de la payer à la suite d'autres tentatives de recouvrement de la part

concludes, violated the prohibitions found in section 94(3)(a) of the *Code*. These prohibitions are comprehensive and the employer's actions in this case would fall within their scope regardless of whether the "stop dispatch" order constituted a termination of Mr. Khan's employment. The Board further concludes, however, that Mr. Khan's employment was in fact terminated as a result of the "stop dispatch" order. The Board accepts that Mr. Payne may not have believed he was terminating Mr. Khan's employment or that he was able to dispatch Mr. Khan because of the union security provisions of the collective agreement until the issue was resolved between Mr. Khan and the union. Regardless of its intentions, however, the employer's actions in ceasing to dispatch Mr. Khan had the effect of terminating his employment and contravening the *Code*. Mr. Payne acknowledged Mr. Khan no longer had any ability to earn an income from PRTI following the implementation of the "stop dispatch" order. The union security provisions of the collective agreement do not provide protection for either the request made by the union or the decision of the employer to act on that request, as argued by both these parties.

[38] The letters the COOWA sent to both the complainant and PRTI make it clear the union was seeking to enforce the union shop clause under the collective agreement. Section 68 of the *Code* explicitly sanctions the inclusion of this type of union security provision in a collective agreement requiring membership in the union as a condition of employment. It is also well established that unions have the right to enforce the union security clauses in their collective agreements. However, this right is circumscribed by section 95(e) of the *Code* as the Board explained in *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198):

However, the union's right to enforce such a clause is not unfettered. In circumstances where a loss of employment can result, it is restricted. The union's right to request the dismissal of an employee is restricted by section 95(e) to cases where the employee has failed to pay periodic dues, assessments and initiation fees. In *Fred J. Solly* (1981), 43 di 29; [1981] 2 Can LRBR 245; and 81 CLLC 16,089 (CLRB no. 296), the Board stated that:

"Legislators have recognized for many years that the permission of union security clauses in collective agreements and their enforcement ought to be balanced by restrictions on

du syndicat. Cependant, l'employeur a promptement acquiescé à la demande du syndicat et, ce faisant, a, de l'avis du Conseil, violé les interdictions énoncées à l'alinéa 94(3)a) du *Code*. Ces interdictions sont exhaustives, et les agissements de l'employeur en l'espèce s'inscriraient dans leur champ d'application, que l'ordre d'interrompre l'assignation de travail constitue ou non un licenciement de M. Khan. Par ailleurs, le Conseil conclut que M. Khan a effectivement été licencié par suite de l'ordre de ne plus lui assigner de travail. Le Conseil conçoit que M. Payne ait pu ne pas savoir qu'il licenciait M. Khan ou penser qu'il ne pouvait pas lui assigner du travail en raison des clauses de sécurité syndicale de la convention collective, jusqu'à ce que le litige opposant M. Khan et le syndicat soit réglé. Peu importe ses intentions, en ordonnant de ne plus assigner de travail à M. Khan, l'employeur a effectivement mis fin à son emploi, contrevenant ainsi au *Code*. M. Payne a reconnu que M. Khan n'était plus en mesure de gagner un revenu chez PRTI par suite de l'exécution de l'ordre de ne plus lui assigner de travail. Les clauses de sécurité syndicale de la convention collective ne prévoient pas de protection quant à la demande faite par le syndicat ou à la décision de l'employeur de donner suite à cette demande, comme l'ont prétendu ces deux parties.

[38] Les lettres que la COOWA a envoyées au plaignant et à PRTI indiquaient clairement que le syndicat cherchait à faire appliquer la clause d'atelier syndicale contenue dans la convention collective. L'article 68 du *Code* sanctionne expressément l'inclusion de ce type de clause de sécurité syndicale dans une convention collective, faisant de l'adhésion au syndicat une condition d'emploi. Il est également bien établi que les syndicats ont le droit d'appliquer les clauses de sécurité syndicale contenues dans leurs conventions collectives. Cependant, ce droit est limité par l'alinéa 95e) du *Code* comme l'a expliqué le Conseil dans *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198) :

Cependant, le droit du syndicat de faire exécuter une telle disposition n'est pas inconditionnel. Dans les circonstances pouvant entraîner une perte d'emploi, il est restreint. Le droit du syndicat de demander le congédiement d'un employé est restreint par l'alinéa 95e) aux cas où l'employé n'a pas versé ses cotisations, ses contributions spéciales ou ses droits d'adhésion. Dans *Fred J. Solly* (1981), 43 di 29; [1981] 2 Can LRBR 245; et 81 CLLC 16,089 (CCRT n° 296), le Conseil a déclaré ce qui suit :

« Les législateurs reconnaissent depuis plusieurs années que l'inclusion et la mise en application des clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives doivent être

the loss of employment as the result of loss of union membership... The federal legislation was once selective and addressed only the question of dual unionism (see *Industrial Relations Disputes and Investigation Act*, R.S.C. 1952, c. 152, s. 6(2)). Today union security provisions are permitted in collective agreements (section [68]), but loss of union membership for any reason other than failure to pay period dues assessments, and initiation fees to the union may not result in loss of employment (sections [95(e)] and [94(3)(a)(ii)]).

(pages 40; 253; and 563; see also *Gerald Abbott* (1977), 26 di 543; [1978] 1 Can LRBR 305; and 78 CLLC 16,127 (CLRB no. 114))”

(pages 12; and 225)

[39] Had the COOWA suspended Mr. Khan for failure to pay the regular union dues, his consequent termination of employment would not have attracted an unfair labour practice under the *Code*. The exemption of “periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union” from the provisions of section 95(e) and its corollary, section 94(3)(a)(ii), prevents the undermining of a bargaining agent’s financial stability necessary to undertake and maintain its responsibilities in the collective bargaining system. Were dues, assessments and initiation fees not exempted from the scope of these two sections of the *Code*, the COOWA could not enforce the very union security provision the *Code* permits employers and trade unions to include in their collective agreements. This would run counter to the public policy endorsed by Parliament when it enacted both what are now sections 68 and 70 (compulsory dues check-off) of the *Code*. By enacting section 70, the legislator viewed the payment of union dues as a benefit to society as a whole (see *Tim Gordon* (1988), 74 di 84; 3 CLRBR (2d) 245 (CLRB no. 695)) and against the public interest for employees to be able to opt out of dues check-off (see *Okanagan Helicopters Ltd. v. Canadian Helicopter Pilots’ Assn.*, [1986] 2 F.C. 56; (1985), 64 N.R. 135; and (1985) 86 CLLC 14,007 (F.C.A., no. A-24-85)).

[40] The evidence demonstrates the COOWA requested PRTI to terminate Mr. Khan’s employment and the employer did so. It is also clear the union requested the

équilibrées par des restrictions aux emplois perdus à la suite de l’exclusion du syndicat... Auparavant, la loi fédérale était sélective et ne contenait que des dispositions sur la question d’adhésion à deux syndicats en même temps (voir la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, S.R.C. 1952, ch. 152, a. 6(2)). Aujourd’hui, des dispositions sur la sécurité syndicale peuvent être incluses dans les conventions collectives (article [68]), mais l’exclusion du syndicat pour toute autre raison que l’omission de verser les cotisations, les contributions spéciales ou les droits d’adhésion dus au syndicat ne peut pas entraîner la perte de l’emploi (voir l’alinéa [95e]) et le sous-alinéa [94(3)a)(ii)]).

(pages 40; 253; et 563; voir aussi *Gerald Abbott* (1977), 26 di 543; [1978] 1 Can LRBR 305; et 78 CLLC 16,127 (CCRT n° 114)) »

(pages 12; et 225)

[39] Si la COOWA avait suspendu M. Khan parce qu’il n’avait pas payé ses cotisations syndicales normales, son licenciement n’aurait pas soulevé une question de pratique déloyale de travail en vertu du *Code*. En soustrayant les « cotisations périodiques, droits d’adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà » de l’application des dispositions de l’alinéa 95e) et de son corollaire, le sous-alinéa 94(3)a)(ii), on empêche qu’il soit porté atteinte à la stabilité financière dont un agent négociateur a besoin pour assumer ses responsabilités dans le système de négociation collective. Si les « cotisations périodiques, droits d’adhésion et autres paiements » n’étaient pas exclus du champ d’application de ces deux dispositions du *Code*, la COOWA ne pourrait pas appliquer cette même disposition sur la sécurité syndicale que le *Code* permet aux employeurs et aux syndicats d’inclure dans leurs conventions collectives. Cela irait à l’encontre de l’intérêt public que le Parlement cherchait à protéger par l’adoption des articles 68 et 70 actuels (précompte obligatoire des cotisations syndicales) du *Code*. En adoptant l’article 70, le législateur considérait que le paiement des cotisations syndicales constituait un avantage pour la société dans son ensemble (voir *Tim Gordon* (1988), 74 di 84; et 3 CLRBR (2d) 245 (CCRT n° 695) et qu’il n’était pas dans l’intérêt public d’offrir aux employés la possibilité de se retirer du précompte des cotisations (voir *Okanagan Helicopters Ltd. c. Assoc. canadienne des pilotes d’hélicoptères*, [1986] 2 C.F. 56; (1985), 64 N.R. 135; et (1985) 86 CLLC 14,007 (C.A.F., dossier n° A-24-85)).

[40] La preuve démontre que la COOWA a demandé à PRTI de mettre fin à l’emploi de M. Khan, ce que l’employeur a fait. Il ressort également clairement que

termination of employment because Mr. Khan had been suspended from membership in the COOWA for his failure to pay the disciplinary fine assessed by the union's trial board. The union's request to cease dispatching the complainant cannot be viewed as anything other than a requirement to terminate his employment in accordance with the collective agreement union security clause. However, the fine in question is **not** an assessment uniformly required to be paid by all COOWA members as a condition of retaining their union membership and therefore does not fall within the exceptions stipulated in sections 94(3)(a)(ii) and 95(e) of the *Code*. Accordingly, the Board determines the COOWA required the employer to terminate the employment of Mr. Irshad Khan on December 19, 2002, contrary to the provisions of the *Code*.

[41] In summary, the Board finds the COOWA contravened section 95(e) of the *Code* and the employer contravened section 94(3)(a)(ii) of the *Code*. The Board orders PRTI to reinstate the complainant effective December 19, 2002, the date it issued the "stop dispatch" order. The Board takes note of the partial settlement the parties reached on May 21, 2003, to allow Mr. Khan to return to work (see paragraph 3 above). The Board wishes to give the parties an opportunity to reach agreement on the issue of remedy to compensate the complainant for losses he incurred as a result of the improper termination of his employment as well as on the issues of the \$1,000 fine and outstanding union dues for the period from January to May 2003.

[42] The parties will have until August 25, 2006, to report to the Board on the results of their discussions in implementing the Board's decision. The parties are invited to contact the Board's Vancouver Regional Director, Mr. Tom Panelli, for the assistance of a labour relations officer. The Board will retain jurisdiction to determine any outstanding issues for the purposes of implementing its decision and rendering any further orders.

[43] The Board is of the view that, in light of its overall determinations in this matter, there is no labour relations purpose to be served in making any findings with respect to the complainant's alleged contraventions of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(b) and 94(3)(e) of the *Code*. In any event, the Board is satisfied a

le syndicat a demandé le licenciement de M. Khan parce que celui-ci avait perdu sa qualité de membre de la COOWA en raison de son défaut de payer l'amende imposée à titre de sanction disciplinaire établie par le conseil de discipline du syndicat. La demande du syndicat de cesser d'assigner du travail au plaignant ne peut pas être considérée comme autre chose qu'une demande de licenciement en vertu de la clause de sécurité syndicale prévue dans la convention collective. Cependant, l'amende en question n'est **pas** un paiement que doivent verser tous les membres de la COOWA sans distinction afin de conserver leur qualité de membre et ne s'inscrit donc pas dans les exceptions prévues au sous-alinéa 94(3)a)(ii) et à l'alinéa 95e) du *Code*. Par conséquent, le Conseil estime que la COOWA a demandé à l'employeur de mettre fin à l'emploi de M. Irshad Khan, le 19 décembre 2002, contrairement aux dispositions du *Code*.

[41] Pour résumer, le Conseil conclut que la COOWA a contrevenu à l'alinéa 95e) et que l'employeur a contrevenu au sous-alinéa 94(3)a)(ii) du *Code*. Le Conseil ordonne à PRTI de réintégrer le plaignant en date du 19 décembre 2002, date à laquelle l'ordre a été donné de ne plus lui assigner de travail. Le Conseil prend acte du règlement partiel conclu par les parties le 21 mai 2003 pour permettre à M. Khan de retourner au travail (voir paragraphe 3 ci-haut). Le Conseil veut accorder aux parties la possibilité d'en venir à une entente sur la question du redressement en vue d'indemniser le plaignant des pertes subies à la suite de son licenciement injuste, ainsi que sur les questions touchant son amende de 1 000 \$ et les cotisations syndicales non payées pour la période de janvier à mai 2003.

[42] Les parties auront jusqu'au 25 août 2006 pour faire rapport au Conseil sur les résultats de leurs discussions en vue de mettre à exécution de la décision du Conseil. Les parties sont invitées à communiquer avec le directeur régional du Conseil à Vancouver, M. Tom Panelli, pour obtenir l'aide d'un agent des relations du travail. Le Conseil demeurera saisi de l'affaire pour trancher les questions en litige aux fins de la mise à exécution de sa décision et pour rendre toute ordonnance supplémentaire.

[43] Compte tenu de ses décisions globales dans cette affaire, le Conseil estime que de tirer des conclusions relativement aux violations des dispositions 94(1)a), 94(3)a)(i), 94(3)b) et 94(3)e) du *Code* alléguées par le plaignant ne favoriserait la réalisation d'aucun objectif lié aux relations du travail. Quoi qu'il en soit, le Conseil

finding of a violation of these sections would not alter the remedies awarded to the complainant.

[44] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Abbott (Gerald) (1977), 26 di 543; [1978] 1 Can LRBR 305; and 78 CLLC 16,127 (CLRB no. 114)

Dickinson (Paul) (1993), 92 di 182; 22 CLRBR (2d) 53; and 93 CLLC 16,062 (CLRB no. 1029)

Gordon (Tim) (1988), 74 di 84; and 3 CLRBR (2d) 245 (CLRB no. 695)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198)

Okanagan Helicopters Ltd. v. Canadian Helicopter Pilots' Assn., [1986] 2 F.C. 56; (1985), 64 N.R. 135; and (1985) 86 CLLC 14,007 (F.C.A., no. A-24-85)

Upper Lakes Shipping Ltd. v. Sheehan et al., [1979] 1 S.C.R. 902

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 68; 70; 94, 94(1), 94(1)(a), 94(3), 94(3)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(ii), 94(3)(b), 94(3)(e); 95(e), 95(f), 95(g); 97, 97(1), 97(2), 97(4), 97(5)

est convaincu que même s'il concluait qu'il y a eu violation de ces dispositions, les redressements accordés au plaignant demeureraient inchangés.

[44] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Abbott (Gerald) (1977), 26 di 543; [1978] 1 Can LRBR 305; et 78 CLLC 16,127 (CCRT n° 114)

Dickinson (Paul) (1993), 92 di 182; 22 CLRBR (2d) 53; et 93 CLLC 16,062 (CCRT n° 1029)

Gordon (Tim) (1988), 74 di 84; et 3 CLRBR (2d) 245 (CCRT n° 695)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198)

Okanagan Helicopters Ltd. c. Assoc. canadienne des pilotes d'hélicoptères, [1986] 2 C.F. 56; (1985), 64 N.R. 135; et (1985) 86 CLLC 14,007 (C.A.F., dossier n° A-24-85)

Upper Lakes Shipping Ltd. c. Sheehan et autre, [1979] 1 R.C.S. 902

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 68; 70; 94, 94(1), 94(1)a, 94(3), 94(3)a, 94(3)a(i), 94(3)a(ii), 94(3)b, 94(3)e); 95e, 95f, 95g); 97, 97(1), 97(2), 97(4), 97(5)

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component,
complainant,
and
Air Canada,
respondent.

CITED AS: Air Canada

Board File: 24034-C

Decision no. 358
August 16, 2006

Application pursuant to sections 19.1, 94(1), 94(3) and 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I*, and sections 133, 134.1, 135, 135.1, 147 and 157 of the *Canada Labour Code, Part II* (the *Code*).

Health and safety - Payment of wages - Employer interference - Aeronautics - After the parties' failure to reach an agreement on the issues of how many hours should be worked by the Occupational Safety and Health Committee (OSH) representatives for their pay, and how much work time should be allocated for the committee work, the employer unilaterally announced it would implement a policy concerning payment of wages for flight attendants involved in safety and health committee matters - The rate of pay provided for in the collective agreement is based on the hours flown - The collective agreement did not specify the rate of pay of flight attendants on OSH duties - The Board noted that a key purpose of the Health and Safety provisions (Part II) of the *Code*, since the 2000 amendments, is that employees on OSH duties must not thereby lose income - The Board rejected the option that the policy of the employer should govern, because there is a collective agreement in force between the parties, and that collective agreement must govern - Employees on OSH duties should continue to be paid regularly for their time worked, unless a premium rate applies, and then they should be paid at a premium rate - The challenge in this case is that there is nothing in the collective agreement in respect of hours to be worked to merit the level of compensation which part II of the *Code* guarantees must be paid - Lacking agreement and

Motifs de décision

Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada,
plaignant,
et
Air Canada,
intimée.

CITÉ : Air Canada

Dossier du Conseil : 24034-C

Décision n° 358
le 16 août 2006

Demandes fondées sur l'article 19.1 et les paragraphes 94(1), 94(3) et 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I*, et sur les articles 133, 134.1, 135, 135.1, 147 et 157 du *Code canadien du travail, Partie II* (le *Code*).

Santé et sécurité - Rémunération - Intervention de l'employeur - Aéronautique - Puisque les parties ne s'étaient pas entendues sur deux questions, soit le nombre d'heures de travail dont les membres des comités de santé et de sécurité au travail (CSST) devaient justifier pour avoir droit à leur rémunération, et le nombre d'heures qu'ils devaient consacrer aux activités des comités, l'employeur a annoncé qu'il appliquerait unilatéralement une politique sur la rémunération des agents de bord membres des CSST - Le taux prévu par la convention collective était fondé sur les heures de vol - La convention collective ne prévoyait pas de taux pour les agents de bord qui sont membres des CSST - Le Conseil a mentionné que les nouvelles dispositions portant sur la santé et la sécurité (Partie II) du *Code*, modifiées en 2000, visent essentiellement à ce que les membres des CSST ne soient pas pénalisés financièrement du fait de leurs activités - Le Conseil a rejeté l'idée que la politique de l'employeur doit l'emporter puisqu'il existe bel et bien une convention collective et que la loi accorde préséance à la convention collective - Les membres des CSST doivent continuer d'être rémunérés à leur taux habituel pour les heures consacrées aux activités, à moins qu'un taux majoré ne s'applique - La véritable difficulté à surmonter en l'espèce tient au fait que la convention collective est muette sur le taux de

clear collective agreement direction, the time to be worked must be set out at a level which reasonably reflects the regular rate of pay or an applicable premium rate - After reviewing the facts specific to this case, the Board stated that no flight attendant working 138 hours a month should suffer a loss of pay from their regular flying pay standard, and, at the 138-hour level, should be compensated as if they had flown 80 hours, the normal monthly flight hours - The other aspect of this case related to the hours to be worked and the number of employees to be flight released to perform OSH duties - Part II of the *Code* makes it clear that this and other functions of the Health and Safety Committees are to be performed or as designated by the joint chairpersons - The employer cannot unilaterally impose changes to the Health and Safety Committee, nor unilaterally assume any functions which the statute directs the committee to perform, now that the committees have been structured - Because the employer had not proceeded to implement the announced policy, the Board did not make any findings that the employer had been in violation of sections 94(1) and 147 of the *Code*.

The Board was composed of former Chairperson J. Paul Lordon, Q.C., sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). Hearings were held in Toronto on November 21, 2003, March 22 and 26, 2004, June 9 to 11, 2004, October 25 to 27, 2004, November 16 and 17, 2004, and on July 20 and 21, 2005, and in Montréal on January 27 to 29, 2004, February 9 to 11, 2004, and on December 8 and 9, 2004.

Appearances

Ms. Beth Symes, for Canada Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component;
Mr. John D. Lewis, for Air Canada.

I - Nature of the complaint

[1] The present matter commenced on November 5, 2003, with the filing of an application by Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air

rémunération applicable au nombre d'heures qui doivent être consacrées aux activités des CSST pour avoir droit à la rémunération garantie par la partie II du *Code* - Faute d'entente et d'indications claires dans la convention collective sur ce point crucial, il faut établir un nombre raisonnable permettant d'en arriver au taux de rémunération habituel ou au taux majoré applicable - Après avoir étudié les faits pertinents en l'espèce, le Conseil a statué que les agents de bord qui consacrent 138 heures aux activités des CSST ne devraient pas subir de baisse de salaire par rapport à leur rémunération habituelle; les 138 heures consacrées aux activités des CSST équivalent à 80 heures de vol au tarif de service en vol, ce qui constitue la durée mensuelle normale du travail - La seconde question dans cette affaire porte sur le nombre d'heures de travail requis et le nombre d'employés qui doivent être libérés de leurs fonctions en vol pour participer aux travaux des CSST - La partie II du *Code* indique sans équivoque que ces fonctions ainsi que d'autres sont exercées par les personnes choisies et désignées par les coprésidents - L'employeur n'a pas le droit d'imposer unilatéralement des changements aux comités de santé et de sécurité, ni à s'arroger des fonctions que la loi attribue aux comités, car il existe maintenant des comités - Puisque l'employeur n'a pas appliqué la politique telle qu'il l'avait annoncée, le Conseil n'a pas conclu que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 94(1) ou à l'article 147 du *Code*.

Le Conseil se composait de l'ancien président M^e J. Paul Lordon, c.r., siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Des audiences ont été tenues à Toronto le 21 novembre 2003, les 22 et 26 mars, du 9 au 11 juin, du 25 au 27 octobre, les 16 et 17 novembre 2004 et les 20 et 21 juillet 2005, ainsi qu'à Montréal, du 27 au 29 janvier, du 9 au 11 février et les 8 et 9 décembre 2004.

Ont comparu

M^e Beth Symes, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada;
M^e John D. Lewis, pour Air Canada.

I - Nature de la plainte

[1] L'affaire en instance a commencé le 5 novembre 2003, alors que le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air

Canada Component (CUPE, Air Canada) pursuant to the *Code* sections 19.1, 94(1), 94(3) and 97(1) and the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* sections 133, 134.1, 135, 135.1, 147 and 157.

[2] The relevant portions of the sections and subsections of Part I of the *Code* indicate as follows:

19.1 The Board may, on application by a trade union, an employer or an affected employee, make any interim order that the Board considers appropriate for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part.

...

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or

(b) contribute financial or other support to a trade union.

...

(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

(ii) has been expelled or suspended from membership in a trade union for a reason other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union,

(iii) has testified or otherwise participated or may testify or otherwise participate in a proceeding under this Part,

(iv) has made or is about to make a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part,

(v) has made an application or filed a complaint under this Part, or

Canada (le SCFP, Air Canada), a présenté une demande fondée sur l'article 19.1 et les paragraphes 94(1), 94(3) et 97(1) du *Code* et sur les articles 133, 134.1, 135, 135.1, 147 et 157 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)*.

[2] Les dispositions pertinentes de la partie I du *Code* sont reproduites ci-après:

19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

b) de fournir une aide financière ou autre à un syndicat.

...

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

(ii) elle a été expulsée d'un syndicat ou suspendue pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà,

(iii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie, ou peut le faire,

(iv) elle a révélé - ou est sur le point de le faire - des renseignements en exécution ou prévision de l'obligation qui lui est imposée à cet effet dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(v) elle a présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie,

(vi) has participated in a strike that is not prohibited by this Part or exercised any right under this Part;

(b) impose any condition in a contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee from exercising any right conferred on them by this Part;

(c) suspend, discharge or impose any financial or other penalty on an employee, or take any other disciplinary action against an employee, by reason of their refusal to perform all or some of the duties and responsibilities of another employee who is participating in a strike or subject to a lockout that is not prohibited by this Part;

(d) deny to any employee any pension rights or benefits to which the employee would be entitled but for

(i) the cessation of work by the employee as the result of a lockout or strike that is not prohibited by this Part, or

(ii) the dismissal of the employee contrary to this Part;

(d.1) where the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, cancel or threaten to cancel a medical, dental, disability, life or other insurance plan, whether administered by the employer or otherwise, that benefits employees, so long as the bargaining agent tenders or attempts to tender to the employer payments or premiums sufficient to continue the plan;

(d.2) where the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met and the bargaining agent has tendered or attempted to tender to the employer payments or premiums sufficient to continue an insurance plan referred to in paragraph (d.1), deny or threaten to deny to any employee any benefits under the plan to which the employee was entitled before those requirements were met;

(e) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member, officer or representative of a trade union or to refrain from

(i) testifying or otherwise participating in a proceeding under this Part,

(ii) making a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part, or

(iii) making an application or filing a complaint under this Part;

(f) suspend, discharge or impose any financial or other penalty on a person employed by them, or take any other disciplinary action against such a person, by reason of that person having refused to perform an act that is prohibited by this Part; or

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;

b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie;

c) de suspendre ou congédier un employé, de lui imposer des sanctions pécuniaires ou autres, ou de prendre à son encontre d'autres mesures disciplinaires, parce qu'il a refusé de s'acquitter de tout ou partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève ou est victime d'un lock-out non interdits par la présente partie;

d) de priver un employé des droits à pension ou des prestations de retraite auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas:

(i) soit cessé de travailler par suite d'un lock-out ou d'une grève non interdits par la présente partie,

(ii) soit été congédié en violation de la présente partie;

d.1) une fois que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies, d'annuler ou de menacer d'annuler une police d'assurance invalidité, d'assurance médicale, d'assurance de soins dentaires, d'assurance-vie ou autre régime d'assurance dont les employés sont bénéficiaires - que la police soit administrée par l'employeur ou par un tiers - à la condition que l'agent négociateur lui ait remis ou ait tenté de lui remettre les primes ou autres sommes dont le versement est nécessaire pour que la police d'assurance en question demeure valide;

d.2) une fois que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies et que l'agent négociateur lui a remis ou a tenté de lui remettre les primes ou autres sommes dont le versement est nécessaire pour que la police d'assurance mentionnée à l'alinéa d.1) demeure valide, de refuser ou de menacer de refuser à un employé des avantages prévus par la police et auxquels l'employé avait droit avant que ces conditions ne soient remplies;

e) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir:

(i) de participer à une procédure prévue par la présente partie, à titre de témoin ou autrement,

(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de divulguer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie;

f) de suspendre ou congédier une personne qui travaille pour lui, de lui imposer des sanctions pécuniaires ou autres, ou de prendre à son encontre d'autres mesures disciplinaires, parce qu'elle a refusé d'accomplir un acte interdit par la présente partie;

(g) bargain collectively for the purpose of entering into a collective agreement or enter into a collective agreement with a trade union in respect of a bargaining unit, if another trade union is the bargaining agent for that bargaining unit.

...

97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or

(b) any person has failed to comply with section 96.

[3] The relevant provisions of Part II of the *Code* respecting occupational health and safety indicate:

133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

(2) The complaint shall be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

(3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless the employee has complied with subsection 128(6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

(4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint made under this section may not be referred by an employee to arbitration or adjudication.

(5) On receipt of a complaint made under this section, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, if it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.

(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

...

134.1(1) For the purposes of addressing health and safety matters that apply to the work, undertaking or business of an employer, every employer who normally employs directly three

g) de négocier collectivement en vue de conclure une convention collective ou de conclure une telle convention avec un syndicat autre que celui qui est l'agent négociateur de l'unité de négociation en cause.

...

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant:

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

[3] Les dispositions pertinentes de la partie II du *Code* en matière de santé et de sécurité au travail prévoient ce qui suit:

133.(1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

134.1(1) L'employeur qui compte habituellement trois cents employés directs ou plus constitue un comité d'orientation chargé d'examiner les questions qui concernent l'entreprise de

hundred or more employees shall establish a policy health and safety committee and, subject to section 135.1, select and appoint its members.

(2) An employer who normally employs directly more than twenty but fewer than three hundred employees may also establish a policy committee.

(3) An employer may establish more than one policy committee with the agreement of

(a) the trade union, if any, representing the employees; and

(b) the employees, in the case of employees not represented by a trade union.

(4) A policy committee

(a) shall participate in the development of health and safety policies and programs;

(b) shall consider and expeditiously dispose of matters concerning health and safety raised by members of the committee or referred to it by a work place committee or a health and safety representative;

(c) shall participate in the development and monitoring of a program for the prevention of hazards in the work place that also provides for the education of employees in health and safety matters;

(d) shall participate to the extent that it considers necessary in inquiries, investigations, studies and inspections pertaining to occupational health and safety;

(e) shall participate in the development and monitoring of a program for the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials;

(f) shall cooperate with health and safety officers;

(g) shall monitor data on work accidents, injuries and health hazards; and

(h) shall participate in the planning of the implementation and in the implementation of changes that might affect occupational health and safety, including work processes and procedures.

(5) A policy committee may request from an employer any information that the committee considers necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes, equipment or activities in any of the employer's work places.

(6) A policy committee shall have full access to all of the government and employer reports, studies and tests relating to the health and safety of employees in the work place, or to the parts of those reports, studies and tests that relate to the health and safety of employees, but shall not have access to the medical records of any person except with the person's consent.

l'employeur en matière de santé et de sécurité; il en choisit et nomme les membres sous réserve de l'article 135.1.

(2) L'employeur qui compte normalement plus de vingt mais moins de trois cents employés directs peut aussi constituer un comité d'orientation.

(3) L'employeur peut constituer plusieurs comités d'orientation avec l'accord:

a) d'une part, de tout syndicat représentant les employés visés;

b) d'autre part, des employés visés qui ne sont pas représentés par un syndicat.

(4) Le comité d'orientation:

a) participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité;

b) étudie et tranche rapidement les questions en matière de santé et de sécurité que soulèvent ses membres ou qui lui sont présentées par un comité local ou un représentant;

c) participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;

d) participe, dans la mesure où il l'estime nécessaire, aux enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité au travail;

e) participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs et de vêtements de protection personnelle;

f) collabore avec les agents de santé et de sécurité;

g) contrôle les données sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé;

h) participe à la planification de la mise en oeuvre et à la mise en oeuvre effective des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail.

(5) Le comité d'orientation peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter dans tout lieu de travail relevant de l'employeur les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

(6) Le comité d'orientation a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux parties de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

(7) A policy committee shall meet during regular working hours at least quarterly and, if other meetings are required as a result of an emergency or other special circumstances, the committee shall meet as required during regular working hours or outside those hours.

135.1(1) For the purposes of addressing health and safety matters that apply to individual work places, and subject to this section, every employer shall, for each work place controlled by the employer at which twenty or more employees are normally employed, establish a work place health and safety committee and, subject to section 135.1, select and appoint its members.

...

(4) The following factors are to be considered for the purposes of subsection (3):

(a) the risk of occupational injury or illness from hazardous substances or other conditions known to be associated with the type of activity conducted in that type of work place;

(b) whether the nature of the operation of, and the processes and equipment used in, the work place are relatively free from hazards to health and safety in comparison with similar operations, processes and equipment;

(c) the physical and organizational structure of the work place, including the number of employees and the different types of work being performed; and

(d) during the current calendar year and the two calendar years immediately before it,

(i) the number of disabling injuries in relation to the number of hours worked in the work place,

(ii) the occurrence of incidents in the work place having serious effects on health and safety, and

(iii) any directions issued in respect of contraventions of paragraph 125(1)(c), (z.10) or (z.11), and any contraventions of this Part that had serious consequences in respect of the work place.

(5) A request for an exemption must be posted in a conspicuous place or places where it is likely to come to the attention of employees, and be kept posted until the employees are informed of the Minister's decision in respect of the request.

...

(7) A work place committee, in respect of the work place for which it is established,

(a) shall consider and expeditiously dispose of complaints relating to the health and safety of employees;

(b) shall participate in the implementation and monitoring of the program referred to in paragraph 134.1(4)(c);

(7) Le comité d'orientation se réunit au moins une fois tous les trois mois pendant les heures ouvrables, et au besoin - même en dehors des heures ouvrables - en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.

135.1(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur constitue, pour chaque lieu de travail placé sous son entière autorité et occupant habituellement au moins vingt employés, un comité local chargé d'examiner les questions qui concernent le lieu de travail en matière de santé et de sécurité; il en choisit et nomme les membres sous réserve de l'article 135.1.

...

(4) Les facteurs dont il est question au paragraphe (3) sont les suivants:

a) les risques de blessure ou de maladie professionnelle causée par l'exposition à des substances dangereuses ou à d'autres conditions notoirement associées au genre d'activités exercées dans ce type de lieu de travail;

b) la question de savoir si la nature de l'activité en cause, de même que les méthodes et l'équipement utilisés, comportent relativement peu de risques pour la santé et la sécurité, comparativement à d'autres activités, méthodes et équipements du même genre;

c) l'organisation hiérarchique et matérielle du lieu de travail, notamment le nombre d'employés et les différentes catégories de tâches qui s'y accomplissent;

d) pour l'année civile en cours et les deux années civiles précédentes:

(i) le nombre de blessures invalidantes en fonction du nombre d'heures travaillées,

(ii) la survenance d'événements ayant une incidence grave sur la santé et la sécurité,

(iii) toute instruction donnée par suite de la contravention des alinéas 125(1)c), z.10) ou z.11), ou encore de la contravention d'autres dispositions de la présente partie ayant eu des conséquences graves quant au lieu de travail.

(5) La demande d'exemption doit être affichée, en un ou plusieurs endroits bien en vue et fréquentés par les employés, jusqu'à ce que ceux-ci aient été informés de la décision du ministre à cet égard.

...

(7) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué:

a) étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;

b) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c);

(c) where the program referred to in paragraph 134.1(4)(c) does not cover certain hazards unique to the work place, shall participate in the development, implementation and monitoring of a program for the prevention of those hazards that also provides for the education of employees in health and safety matters related to those hazards;

(d) where there is no policy committee, shall participate in the development, implementation and monitoring of a program for the prevention of hazards in the work place that also provides for the education of employees in health and safety matters related to those hazards;

(e) shall participate in all of the inquiries, investigations, studies and inspections pertaining to the health and safety of employees, including any consultations that may be necessary with persons who are professionally or technically qualified to advise the committee on those matters;

(f) shall participate in the implementation and monitoring of a program for the provision of personal protective equipment, clothing, devices or materials and, where there is no policy committee, shall participate in the development of the program;

(g) shall ensure that adequate records are maintained on work accidents, injuries and health hazards relating to the health and safety of employees and regularly monitor data relating to those accidents, injuries and hazards;

(h) shall cooperate with health and safety officers;

(i) shall participate in the implementation of changes that might affect occupational health and safety, including work processes and procedures and, where there is no policy committee, shall participate in the planning of the implementation of those changes;

(j) shall assist the employer in investigating and assessing the exposure of employees to hazardous substances;

(k) shall inspect each month all or part of the work place, so that every part of the work place is inspected at least once each year; and

(l) where there is no policy committee, shall participate in the development of health and safety policies and programs.

(8) A work place committee, in respect of the work place for which it is established, may request from an employer any information that the committee considers necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes, equipment or activities.

(9) A work place committee, in respect of the work place for which it is established, shall have full access to all of the government and employer reports, studies and tests relating to the health and safety of the employees, or to the parts of those reports, studies and tests that relate to the health and safety of employees, but shall not have access to the medical records of any person except with the person's consent.

(10) A work place committee shall meet using regular working hours at least nine times a year at regular intervals and, if other

c) en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail et non visés par le programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c), participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité concernant ces risques;

d) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;

e) participe à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés, et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;

f) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l'absence de comité d'orientation, à son élaboration;

g) veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;

h) collabore avec les agents de santé et de sécurité;

i) participe à la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en oeuvre de ces changements;

j) aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et à apprécier cette exposition;

k) inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;

l) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité.

(8) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué, peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

(9) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué, a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux parties de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

(10) Le comité local se réunit au moins neuf fois par année à intervalles réguliers pendant les heures ouvrables, et au besoin -

meetings are required as a result of an emergency or other special circumstances, the committee shall meet as required during regular working hours or outside those hours.

135.1(1) Subject to this section, a policy committee or a work place committee shall consist of at least two persons and at least half of the members shall be employees who

(a) do not exercise managerial functions; and

(b) subject to any regulations made under subsection 135.2(1), have been selected by

(i) the employees, if the employees are not represented by a trade union, or

(ii) the trade union representing employees, in consultation with any employees who are not so represented.

(2) Despite subsection (1) and if provided in a collective agreement or other agreement, the members of a policy committee may include persons who are not employees.

(3) If there is no policy committee, a work place committee may, when dealing with an issue that would have come within the responsibilities of a policy committee, select two additional members. Unless otherwise provided in a collective agreement or other agreement, one of the additional members shall be an employee who meets the criteria set out in paragraphs (1)(a) and (b).

(4) If a trade union fails to select a person under subparagraph (1)(b)(ii), a health and safety officer may notify in writing the local branch of the trade union, and shall send a copy of any such notification to the trade union's national or international headquarters and to the employer, indicating that the committee is not established until a person is selected in accordance with subparagraph (1)(b)(ii).

(5) If no person is selected under paragraph (1)(b), the employer shall perform the functions of the committee until a person is selected and the committee is established.

(6) The employer and employees may select alternate members to serve as replacements for members selected by them who are unable to perform their functions. Alternate members for employee members shall meet the criteria set out in paragraphs (1)(a) and (b).

(7) A committee shall have two chairpersons selected from among the committee members. One of the chairpersons shall be selected by the employee members and the other shall be selected by the employer members.

(8) The chairpersons of a committee shall jointly designate members of the committee to perform the functions of the committee under this Part as follows:

(a) if two or more members are designated, at least half of the members shall be employee members; or

même en dehors des heures ouvrables - en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.

135.1(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, le comité d'orientation et le comité local sont composés d'au moins deux personnes. Au moins la moitié des membres doivent être des employés qui:

a) d'une part, n'exercent pas de fonctions de direction;

b) d'autre part, sous réserve des règlements pris en vertu du paragraphe 135.2(1), ont été choisis:

(i) soit par les employés s'ils ne sont pas représentés par un syndicat,

(ii) soit par le syndicat représentant les employés, en consultation avec les employés non représentés par un syndicat.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), le comité d'orientation peut, lorsque cela est prévu par les dispositions d'une convention collective ou d'un autre accord, compter parmi ses membres des personnes qui ne sont pas des employés.

(3) En l'absence de comité d'orientation, le comité local peut, en vue de traiter une question relevant normalement de la compétence d'un comité d'orientation, s'adjoindre deux membres supplémentaires dont l'un doit, sauf disposition à l'effet contraire d'une convention collective ou d'un autre accord, être un employé répondant aux critères prévus aux alinéas (1)a) et b).

(4) Faute par le syndicat de faire la désignation prévue par le sous-alinéa (1)b)(ii), l'agent de santé et de sécurité peut informer par écrit la section locale du syndicat, avec copie à l'employeur et aux bureaux nationaux ou internationaux du syndicat, que le comité ne peut être constitué tant que la désignation n'a pas été faite.

(5) Faute par les employés ou le syndicat de faire la désignation prévue à l'alinéa (1)b), les fonctions du comité sont exercées par l'employeur jusqu'à ce que le comité soit constitué.

(6) Tant l'employeur que les employés peuvent désigner des suppléants chargés de remplacer, en cas d'empêchement, les membres désignés par eux; les suppléants des membres désignés par les employés ou en leur nom doivent répondre aux critères prévus aux alinéas (1)a) et b).

(7) La présidence du comité est assurée par deux personnes choisies parmi les membres, l'une par les membres désignés par les employés ou en leur nom, l'autre par les membres désignés par l'employeur.

(8) Les fonctions qui incombent au comité sous le régime de la présente partie sont assignées aux membres conjointement par les deux présidents conformément aux règles suivantes:

a) lorsqu'une fonction est assumée par plusieurs membres, au moins la moitié doivent avoir été désignés par les employés ou en leur nom;

(b) if one member is designated, the member shall be an employee member.

(9) A committee shall ensure that accurate records are kept of all of the matters that come before it and that minutes are kept of its meetings. The committee shall make the minutes and records available to a health and safety officer at the officer's request.

(10) The members of a committee are entitled to take the time required, during their regular working hours,

(a) to attend meetings or to perform any of their other functions; and

(b) for the purposes of preparation and travel, as authorized by both chairpersons of the committee.

(11) A committee member shall be compensated by the employer for the functions described in paragraphs (10)(a) and (b), whether performed during or outside the member's regular working hours, at the member's regular rate of pay or premium rate of pay, as specified in the collective agreement or, if there is no collective agreement, in accordance with the employer's policy.

(12) Subsections (10) and (11) apply to alternate members only while they are actually performing the functions of the committee member they are replacing.

(13) No person serving as a member of a committee is personally liable for anything done or omitted to be done by the person in good faith under the authority or purported authority of this Part.

(14) Subject to subsections 134.1(7) and 135(10) and any regulations made under subsection 135.2(1), a committee shall establish its own rules of procedure in respect of the terms of office, not exceeding two years, of its members and the time, place and frequency of regular meetings of the committee and may establish any rules of procedure for its operation that it considers advisable.

...

147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

(a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part;

(b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

b) lorsqu'une fonction est assumée par un seul membre, celui-ci doit avoir été désigné par les employés ou en leur nom.

(9) Le comité veille à la tenue d'un registre précis des questions dont il est saisi ainsi que de procès-verbaux de ses réunions; il les met sur demande à la disposition de l'agent de santé et de sécurité.

(10) Les membres du comité peuvent consacrer, sur leurs heures de travail, le temps nécessaire:

a) à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions;

b) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents.

(11) Pour le total des heures qu'il consacre à ces activités, l'employé a le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

(12) Les paragraphes (10) et (11) ne s'appliquent au membre suppléant que dans la mesure où il remplace effectivement un membre du comité.

(13) La personne qui agit comme membre d'un comité est dégagée de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs qui lui sont conférés sous le régime de la présente partie.

(14) Sous réserve des paragraphes 134.1(7) et 135(10) et des règlements pris en vertu du paragraphe 135.2(1), le comité établit ses propres règles quant à la durée du mandat de ses membres - au maximum deux ans -, ainsi qu'à la date, au lieu et à la périodicité de ses réunions; il peut en outre établir toute autre règle qu'il estime utile à son fonctionnement.

...

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:

a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

156.(1) Despite subsection 14(1), the Chairperson or a Vice-Chairperson of the Board, or a member of the Board appointed under paragraph 9(2)(e), may dispose of any complaint made to the Board under this Part and, in relation to any complaint so made, that person

(a) has all the powers, rights and privileges that are conferred on the Board by this Act other than the power to make regulations under section 15; and

(b) is subject to all the obligations and limitations that are imposed on the Board by this Act.

(2) The provisions of Part I respecting orders and decisions of and proceedings before the Board under that Part apply in respect of all orders and decisions of and proceedings before the Board or any member thereof under this Part.

156.1(1) The Governor in Council may, on the recommendation of the Treasury Board, fix the fees to be paid for services, facilities and products provided by the Minister under this Part or within the purpose of this Part.

(2) Fees fixed under subsection (1) may not exceed the costs to Her Majesty in right of Canada in respect of those items or matters.

156.(1) Par dérogation au paragraphe 14(1), le président ou un vice-président du Conseil ou un membre du Conseil nommé en vertu de l'alinéa 9(2)(e) peut, dans le cadre de la présente partie, statuer sur une plainte présentée au Conseil. Ce faisant, il est:

a) investi des pouvoirs, droits et immunités conférés par la présente loi au Conseil, à l'exception du pouvoir de réglementation prévu par l'article 15;

b) assujéti à toutes les obligations et les restrictions que la présente loi impose au Conseil.

(2) Les dispositions correspondantes de la partie I s'appliquent aux ordonnances et décisions que rendent le Conseil ou l'un de ses membres dans le cadre de la présente partie ou aux procédures dont ils sont saisis sous le régime de celle-ci.

156.1(1) Le gouverneur en conseil peut, sur la recommandation du Conseil du Trésor, fixer le prix à payer pour la fourniture, par le ministre, de services, d'installations ou de produits dans le cadre de l'objet de la présente partie.

(2) Les prix fixés au titre du paragraphe (1) ne peuvent dépasser, dans l'ensemble, le montant des frais faits par Sa Majesté du chef du Canada à cet égard.

II - Background and facts

[4] The present dispute is not one of recent origin, although the circumstances leading to the present complaint, as will be discussed below, reflect the more recent situation of the employer, Air Canada. The predecessor of the present dispute was considered by Mr. S. Cadieux, Regional Safety Officer under the *Canada Labour Code* in Toronto, on January 23 and 25, 1992 (see *Air Canada, Lester B. Pearson International Airport, and Canadian Union of Public Employees (CUPE) Division Health and Safety, Airline Division*, Decision no. 92-005, April 2, 1992 (Labour Canada) (the Safety Officer's decision)). At that time, the Regional Safety Officer noted:

The issue of payment of wages for flight attendants involved in safety and health committee matters is not new for the parties before me. This issue has been at the centre of unsuccessful discussions during the negotiations for their collective agreement. The mood was not one of cooperation and, I believe, remains dominated by the sentiment of adversity. ...

(page 1)

[5] The unsuccessful discussions and the adversarial mood have continued in respect of the payment of

II - Contexte et faits

[4] Le différend qui retient notre attention en l'espèce ne date pas d'hier, quoique les circonstances ayant donné lieu à la plainte, comme nous le verrons plus loin, fassent écho aux événements survenus récemment chez Air Canada, l'employeur. Le litige par lequel tout a commencé a fait l'objet d'un examen de la part de M. S. Cadieux, agent régional de sécurité, sous le régime du *Code canadien du travail*, à Toronto, les 23 et 25 janvier 1992 (voir *Air Canada, Aéroport international Lester B. Pearson et Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Division de la santé et de la sécurité, Division du transport aérien*, décision n°92-005, 2 avril 1992 (Travail Canada) (la décision de l'agent de sécurité)). Dans cette décision, l'agent régional de sécurité observait ce qui suit:

La question de la rémunération des agents de bord qui sont membres de comités de sécurité et de santé est un sujet bien connu des parties présentes. Elle a fait l'objet de nombreux débats non résolus lors des négociations de leur convention collective de travail. En effet, ces négociations n'ont pas été menées dans un esprit de collaboration et je crois que l'atmosphère est toujours dominée par un sentiment d'antagonisme...

(page 1)

[5] Le fait est que les débats stériles et le climat d'antagonisme perdurent encore aujourd'hui en ce qui

wages issue, even to the present. The operative *Canada Labour Code, Part II*, provisions in respect of occupational health and safety were substantially amended in 2000 (*Bill C-12, An Act to amend the Canada Labour Code (Part II)*, s.c. 2000, c. 20) and although the amendments provided significant additional details respecting the functions, structure and operations of health and safety committees, the role of the employer and that of the employees (whether or not represented by a trade union) in respect of them - the essential dispute that was under consideration in 1992 - remained unresolved. As a result of the decision, nevertheless, although the employer remained unsatisfied and eventually, as will be described below, changed its approach, the employer did pay the union health and safety representatives at their flying duty rate.

[6] There were essentially two aspects of the dispute at that time. The first aspect concerned the payment of wages for those employees - for present purposes we are talking about Air Canada flight attendants - who were called upon to perform safety and health duties, instead of their regular duties as flight attendants providing services during Air Canada's flight operations. The second aspect related to the scheduling of employees ordinarily on flying duties, to attend safety and health committee meetings. In 1992, it was alleged that employees had been scheduled to attend safety and health committee meetings following flights of up to ten hours. In some cases, flight attendants had been paid at the flying duty rate to attend the Occupational Safety and Health Committee (OSH) meetings, in other cases they were paid at the ground duty rate of pay, which was about one half of the flying duty rate. Hence, two issues were then in dispute: what wage should OSH representatives be paid and how should their duties be set and scheduled. Fundamentally the same issues continue to be in dispute, although many related issues have arisen.

[7] The statutory provisions in effect in 1992 were substantially changed by the 2000 amendments to the *Code, Part II*, as mentioned at paragraph 5. Before considering the current statutory provisions and their indications in respect of the issues in dispute, it is useful to consider certain of the factors which led the issues in dispute to presently come before the Board. It is first of all of relevance to consider that following the merger of the former Air Canada and Canadian Airlines International Limited commencing in January 2000, and

concerne la rémunération des membres des comités de santé et de sécurité. Les dispositions pertinentes de la partie II du *Code canadien du travail* traitant de la santé et de la sécurité au travail ont été modifiées en profondeur en 2000 (*projet de loi C-12, Loi modifiant la partie II du Code canadien du travail*, l.c. 2000, ch. 20); or, bien que les articles décrivant les fonctions, la composition et les activités des comités de santé et de sécurité aient été considérablement étoffés, la question du rôle de l'employeur et des employés (qu'ils soient représentés ou non par un syndicat) à cet égard - le litige qui, essentiellement, a fait l'objet d'une décision en 1992 - continue de diviser les parties. Il reste que, conformément à la décision de l'agent de sécurité, l'employeur a effectivement rémunéré les représentants syndicaux siégeant aux comités de santé et de sécurité au tarif de service en vol, même s'il demeurait insatisfait de l'issue du dossier et qu'il en vint à adopter une nouvelle optique, comme nous le verrons plus loin.

[6] Le différend entre les parties portait essentiellement sur deux questions en 1992. La première concernait la rémunération des employés - aux fins de la présente décision, il s'agit des agents de bord d'Air Canada - siégeant aux comités de santé et de sécurité au lieu de s'acquitter de leurs fonctions habituelles d'agent de bord durant les vols d'Air Canada. La seconde question concernait le fait que des agents de bord en devoir étaient tenus d'assister à des réunions des comités de santé et de sécurité au travail (CSST) après des vols d'une durée de 10 heures parfois. Certains étaient rémunérés au tarif de service en vol pour prendre part à ces réunions; d'autres, au tarif de service au sol, lequel correspondait à la moitié environ du premier tarif. Il y avait donc deux questions en litige, soit: comment les membres des CSST devaient-ils être rémunérés? et comment leurs fonctions et le calendrier des réunions devaient-ils être établis? Il se trouve que le litige en l'espèce porte fondamentalement sur les mêmes questions, quoique de nombreuses autres se soient ajoutées depuis.

[7] Les dispositions législatives qui étaient en vigueur en 1992 ont été modifiées en profondeur en 2000, à la suite de la refonte de la partie II du *Code*, comme il est indiqué au paragraphe 5. Mais avant de tourner notre attention vers les dispositions législatives actuelles et les indications qu'on y trouve pour trancher les questions en litige, il convient de rappeler en partie les circonstances ayant donné lieu à la plainte en l'espèce. Mentionnons d'abord que, par suite de la fusion de l'ancienne entreprise Air Canada et de Lignes aériennes

the decrease in air traffic following the terrorist threat, which emerged in September 2001, Air Canada went through a period of serious economic stress and consequent recognition under the *Companies' Creditors Arrangement Act* (CCAA). During the period leading up to the present dispute, therefore, Air Canada was seeking to restructure the safety and health committees of the two merging airlines into one, being in an environment in which the cost pressures on the company were posing a serious threat to its continuing operations. In this environment, not surprisingly, all aspects of airline costs were open to be reconsidered, and the payment of wages for OSH work was not an exception. Additional impetus for the review of OSH operations had arisen because of the aforementioned 2000 amendments to the *Code, Part II*.

[8] During the summer and fall of 2002, these changes and pressures led the parties charged by the amended *Code* provisions with the relevant OSH responsibilities, (Air Canada and CUPE, Air Canada) to reach agreements on the procedures and guidelines for the relevant Health and Safety Committees and the national policy committee. Workplace committees were set up at the six major workplaces of Air Canada from Halifax to Vancouver and their members were identified. Terms of Reference for the National Health and Safety In Flight Service Health and Safety Policy Committee, (hereinafter "PHSC") newly required by the amended legislation were agreed upon. However, the parties did not agree on the basis for the payment of wages to flight attendants appointed to OSH work, whether on the PHSC or on the workplace committees. The In Flight Health and Safety Policy Committee Terms of Reference Agreement, which was concluded in the fall of 2002, indicated that the payment of wages would be established and completed by January 31, 2003. Additionally, Air Canada and CUPE, Air Canada had not reached agreement respecting the number of employees required to perform health and safety functions on the six Local Joint Workplace Health and Safety Committees (WHSC), as noted, located from coast-to-coast at Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Calgary and Vancouver. Eventually, however, as the result of a joint "mapping exercise," although there was no agreement on the number of representatives required to do the work, there was general agreement on the tasks required to be done. The union selected the employee members of the committees (PHSC and WHSC) and the employer appointed management

Canadien International Ltée en janvier 2000 et de la baisse du trafic aérien au lendemain des attentats terroristes de septembre 2001, Air Canada s'est retrouvée aux prises avec de graves difficultés économiques, qui l'ont contrainte à se placer sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). Ainsi donc, durant la période qui a précédé le dépôt de la plainte en instance, Air Canada cherchait à fusionner les comités de santé et de sécurité des deux transporteurs aériens car les pressions financières qui s'exerçaient sur l'entreprise menaçaient son existence. Il va de soi que, dans ce contexte, aucun aspect financier de l'exploitation du transporteur aérien n'était à l'abri du regard scrutateur de l'entreprise, ce qui explique l'attention portée à la question de la rémunération des membres des CSST. De plus, la refonte de la partie II du *Code* en 2000 avait ouvert la porte à une révision des activités des CSST.

[8] Au cours de l'été et de l'automne de 2002, les difficultés financières de l'entreprise et les changements décrits au paragraphe précédent ont contraint les parties chargées de s'acquitter des responsabilités pertinentes en matière de CSST en vertu des nouvelles modalités du *Code* (Air Canada et le SCFP, Air Canada) d'en arriver à des ententes sur les procédures et les lignes directrices des comités de santé et de sécurité au travail et du comité d'orientation national. C'est ainsi que des comités locaux ont été mis sur pied dans les six principaux lieux de travail d'Air Canada, d'Halifax à Vancouver, et que les membres en ont été désignés. De même, le mandat du comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité - services en vol (ci-après appelé le « COSS ») a été défini pour satisfaire aux nouvelles exigences de la loi modifiée. En revanche, les parties n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur la rémunération des agents de bord membres du COSS ou des comités locaux. Dans l'entente sur le mandat du comité d'orientation en matière de santé et sécurité - services en vol, conclue à l'automne de 2002, il est indiqué que le régime de rémunération serait établi et mis en oeuvre au plus tard le 31 janvier 2003. Les discussions entre Air Canada et le SCFP, Air Canada avaient également achoppé sur le nombre d'employés requis pour siéger aux six comités locaux mixtes de santé et sécurité au travail (CLSST) établis, comme on l'a déjà mentionné, d'un océan à l'autre, soit à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Calgary et Vancouver. Toujours est-il qu'à l'issue de séances de travail mixtes, les parties ont fini par se mettre d'accord sur les fonctions des comités (COSS et CLSST), sans toutefois trouver de terrain d'entente sur

representatives. At the national level (PHSC), CUPE's National President selected the employee representatives, at the workplace level, the Local President at each base selected the WHSC employee representatives. However, as mentioned above, the issue of exactly how many representatives, full-time or part-time, were required at each locality to perform WHSC functions was not finally agreed upon. In addition, there was not a final consensus respecting the time required for PHSC functions, although there was a measure of agreement upon the work and functions.

[9] Thus, following the agreement on the procedures and guidelines for the WHSC, and in respect of the Terms of Reference for the PHSC, efforts continued to reach agreement respecting the basis of payment of wages for representatives appointed to the committees by the union and in respect of the actual number of representatives required to fully and effectively perform the health and safety functions required to be performed. There was also a measure of lingering disagreement respecting which functions had to be done by which representatives, employee or management, particularly in respect of the workplace committees.

[10] The number of actual members on the PHSC for Air Canada flight attendants included a full-time union co-chair, two additional full-time representatives and two part-time representatives, as well as five Air Canada management representatives. The WHSC included six local union and employer co-chairs as well as additional local union health and safety representatives.

[11] The provisions of the legislation have been set out above. However, some further comment must be made in respect of those legislative provisions, which relate to the payment of wages to union representatives, to the establishment of the committees themselves and to the identification of the work to be performed by the committees. It is useful to first consider the payment of wages to the employees in question.

A - Payment of Wages

[12] This topic is governed by the provisions of section 135.1 of the *Code, Part II*, as amended. The terms of the relevant subsection, 135.1(11), set out above, indicate that members of the policy and workplace committees shall be compensated by the employer for the functions to be performed, at their

la question du nombre de représentants requis. Le choix des représentants des employés, au niveau national (COSS), s'est fait par le président national du SCFP, et au niveau local, à chaque base (CLSST), par le président de la section locale. Mais, comme il a été indiqué plus tôt, l'impasse persistait sur la question du nombre de représentants, à temps plein ou à temps partiel, requis dans chaque localité, tout comme sur le nombre d'heures à consacrer aux activités des CLSST, quoique l'on puisse dire que les activités et fonctions des comités faisaient généralement l'unanimité.

[9] Ainsi donc, après en être arrivées à un accord sur les procédures et les lignes directrices des CLSST et le mandat du COSS, les parties ont poursuivi leurs discussions afin d'en venir à une entente sur la rémunération des représentants syndicaux siégeant aux comités et le nombre de représentants nécessaires pour exécuter avec efficacité toutes les fonctions des comités de santé et sécurité. Il subsistait également un désaccord sur la répartition des fonctions entre les représentants syndicaux et patronaux siégeant notamment aux comités locaux.

[10] Le COSS des agents de bord d'Air Canada était composé dans les faits d'un coprésident syndical à temps plein, de deux représentants additionnels à temps plein et de deux représentants à temps partiel ainsi que de cinq représentants de la direction d'Air Canada. Le CLSST était composé de six coprésidents représentant l'employeur et la section locale de même que de représentants de la section locale.

[11] Les articles pertinents du *Code* sont reproduits au début de la présente décision. Mais avant d'aller plus loin, il m'apparaît nécessaire de formuler des observations supplémentaires au sujet de ces dispositions législatives, qui traitent de la rémunération des représentants syndicaux, de la constitution des comités comme tels et de la définition de leurs activités. Nous nous pencherons en premier lieu sur la rémunération des employés en cause.

A - Rémunération

[12] La rémunération des représentants syndicaux est régie par l'article 135.1 de la partie II du *Code*, telle que modifiée. Au paragraphe 135.1(11), reproduit précédemment, il est indiqué que les membres du comité d'orientation et des comités locaux ont le droit d'être rémunérés par l'employeur au taux régulier ou

regular rate of pay or premium rate of pay, as specified in the collective agreement, or if there is no collective agreement, in accordance with the employer's policy.

B - Duties of Policy Committee

[13] The legislation, as reference to it will disclose, makes the establishment of a policy Health and Safety Committee mandatory and sets out in section 134.1(4) the duties to be performed by that committee. Those duties include the development of health and safety policies and programs; the consideration of referred issues; the development and monitoring of a program for the prevention of workplace hazards; the education of employees in health and safety issues; the participation to the extent considered necessary in inquiries, investigations, studies and inspections pertaining to occupational health and safety; personal protection equipment, clothing and materials development and monitoring; the monitoring of data on work accidents, injuries and health hazards; and implementation in respect of changes that might affect occupational health and safety, including work processes and procedures. The committee is broadly empowered to request relevant information from the employer and is to have full access to all relevant reports, studies and tests, whether originating from the employer or from government. Meetings are to be held at least quarterly, during regular working hours, and otherwise as required.

C - Duties of Workplace Committees

[14] Workplace committees are generally required for each location at which twenty or more employees are normally employed. Workplace committees are to consider and expeditiously dispose of complaints relating to the health and safety of employees; participate in the implementation and monitoring of the workplace hazard program and in workplace hazard education, including responding to hazards unique to the particular workplace; participate generally in all inquiries, investigations, studies and inspections pertaining to the health and safety of employees; ensure that adequate records are maintained on work accidents, injuries and health hazards; participate in the implementation of changes to the workplace, including work processes and procedures if they might affect occupational health and safety; and, each month, inspect all or part of the workplace so that every part of the workplace is inspected at least once a year. The

majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

B - Attributions du comité d'orientation

[13] Comme on le verra à la lecture de la disposition pertinente, le *Code* exige la constitution d'un comité de santé et de sécurité au travail et en établit les attributions, au paragraphe 134.1(4). Il est également indiqué que le comité participe à l'établissement d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité; étudie les questions soulevées; participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels et offre de la formation aux employés en matière de santé et de sécurité; participe, dans la mesure où il l'estime nécessaire, aux enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité au travail, et à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement et de vêtements de protection personnelle; contrôle les données sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé; et participe à la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail. Le comité peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires et a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur. Enfin, il se réunit au moins une fois tous les trois mois pendant les heures ouvrables et au besoin.

C - Attributions des comités locaux

[14] L'employeur est généralement tenu de constituer un comité local, pour chaque lieu de travail occupant habituellement au moins 20 employés. Ce comité étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés; participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels et de formation des employés en matière de santé et de sécurité, y compris en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail; participe généralement à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés; veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé; participe à la mise en oeuvre des changements au lieu de travail qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail; et inspecte chaque mois tout ou

workplace committee must meet at least nine times a year at regular intervals and has full access to all required information.

[15] Obviously, the provisions respecting both PHSCs and WHSCs set out serious and comprehensive powers and responsibilities respecting workplace health and safety. Such committees, whether policy or workplace committees, must be composed of at least half of employees, and fall under the chairmanship of two chairpersons. One of the chairpersons is selected by the employer members, and one by the employee members. The performance of the identified functions of the committees is to be carried out by members jointly designated by the co-chairpersons, subject to the requirement that at least half of those designated are to be employee members. Such jointly designated members are entitled to take the time necessary to attend meetings and perform their assigned functions, including preparation and travel, and as previously discussed, must be compensated by the employer at the rate of pay as specified in the collective agreement.

[16] Although the Air Canada Health and Safety Committee Procedures and Guidelines and the Terms of Reference for the In Flight Service Health and Safety Policy Committees were agreed upon subject to the anticipated settlement of the payment of wages (POW) issue, which were expected to be completed by January 31, 2003, and despite the fact that the "mapping" process generally established the required functions, the POW issue was not settled and agreed upon by that date. As they had failed to do for a number of years, the discussions and negotiations in respect of the issue did not conclude with the agreement. A consequence of this was that the status of the Terms of Reference came in doubt. In January of 2003, CUPE Air Canada, had proposed a resolution to the issue based upon an allocation of Health and Safety personnel resources according to a ratio. At each base, resources were to be allotted on a formula which anticipated that one hour of health and safety functions would be performed for each five crew members there. The proposed ratio was not to include work arising out of incidents and emergencies. One of the indicated advantages of this approach was the elimination of the manager's discretion to release members from flight duties to undertake health and safety functions and responsibilities. CUPE Air Canada's proposal did not

partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année. Enfin, le comité local se réunit au moins neuf fois par année à intervalles réguliers, et a accès sans restriction à toute l'information requise.

[15] À l'évidence, les dispositions régissant les COSS et les CLSST confèrent des pouvoirs et des responsabilités importantes et générales en matière de santé et de sécurité au travail. Il est indiqué qu'au moins la moitié des membres de ces deux types de comités sont des employés et que la présidence en est assurée par deux personnes, l'une étant choisie par les représentants de la direction, l'autre par les représentants des employés. Les fonctions qui incombent aux comités sont attribuées aux membres conjointement par les deux présidents, pour autant que la moitié des personnes à laquelle des fonctions sont attribuées soient des représentants des employés. Les membres désignés conjointement peuvent consacrer, sur leurs heures de travail, le temps nécessaire pour assister aux réunions et exercer leurs fonctions au comité, aux fins de préparation et de déplacement notamment, et, comme il a été mentionné précédemment, ils ont le droit d'être rémunérés par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit leur convention collective.

[16] Or, bien que les parties se soient entendues sur les procédures et lignes directrices des comités de santé et de sécurité d'Air Canada et sur le mandat du comité d'orientation en matière de santé et de sécurité - services en vol, sous réserve de la résolution projetée de la question de la rémunération avant le 31 janvier 2003, et en dépit du fait que les séances de travail mixtes avaient donné lieu à un accord général sur les fonctions des comités, aucune entente n'était intervenue sur la question de la rémunération à la date prévue. Comme dans les années passées, les discussions et négociations s'étaient une fois de plus soldées par un échec, si bien que l'entente sur le mandat du comité d'orientation en matière de santé et de sécurité - services en vol s'en est trouvée compromise. En janvier 2003, le SCFP, Air Canada avait proposé une solution axée sur l'utilisation d'un ratio pour établir le nombre d'heures à consacrer aux activités des CSST. La formule mise de l'avant, applicable à chaque base, consistait à accorder une heure pour chaque groupe de cinq membres d'équipage, en faisant toutefois abstraction des interventions requises en cas d'incident ou d'urgence. Cette solution présentait notamment l'avantage indiqué de retirer aux gestionnaires le pouvoir discrétionnaire de libérer les membres des comités de leurs fonctions en vol pour participer aux travaux des comités de santé et de

meet favour with Air Canada management, who in February, presented a counter-proposal.

[17] Air Canada's management proposal was to be considered at a meeting scheduled for February 20, 2003. It analysed CUPE's proposal as based upon 95 hours a month of required services as well as making provisions for compensation for hours in each month in excess of 95. Air Canada's counter-proposal of February included both a payment plan and a "displacement plan." It proposed payment of a salary based upon either a twelve-month average of the flying compensation, or based upon bidding for a block of flying time and being compensated as if the bid time had been flown, although in fact it would not be. The system of bidding and then being compensated as if the hours bid were flown, although in actuality they were not, is referred to by the parties as "shadow bidding."

[18] The bidding system utilized at Air Canada by flight attendants is a complex system established in the applicable collective agreement. Each month a comprehensive list of available blocks or "pairings" is published by the employer, and flight attendants bid on those set out, being awarded a block according to their preference, provided that their seniority will allow them to hold it. Blocks may vary in terms of their structure, but the fundamental criterion for salary determination is the "total credit" or hours to be flown in the month. At the time of the present complaint, this ranged generally from 72 hours a month to 84 or 85, although there are some exceptions and the employer, as part of negotiations at the time of its CCAA reorganization, negotiated an increase in the average number of monthly hours. The evidence indicated that the average hours flown in the blocks had been 75 hours, before being increased during the CCAA process to 80 hours. Additionally, employees have the option of topping up their hours if additional flying hours become available. The practice has been that the health and safety representatives may "shadow bid" and then be released from flying duties. Those flight attendants who work part-time at OSH and also fly are paid according to the number of hours flown and then paid at the flying rate for their time performing OSH duties. In respect of the full-time OSH representatives, all the flying is notional only; they are flight released and paid according to the hours that they would have flown. Eighty hours is recognized as a full month's work, and hours in excess of that level are banked. Banking was very common since more than 80 hours was typically required from a

sécurité. Comme il fallait s'y attendre, la proposition du SCFP, Air Canada n'a guère suscité l'enthousiasme de la direction d'Air Canada, qui y est allée d'une contre-proposition en février 2003.

[17] Une réunion a été convoquée le 20 février 2003 afin d'analyser la proposition d'Air Canada, laquelle partait du principe que le SCFP prévoyait 95 heures de travail chaque mois pour les membres des comités ainsi que la rémunération des heures effectuées en sus de ce nombre dans un mois donné. Air Canada proposait pour sa part un « plan de réaffectation » et un régime de rémunération fondé soit sur la rémunération annuelle moyenne payée au titre du service en vol, soit sur la rémunération payable pour un bloc d'heures de vol choisi sans qu'il soit nécessaire d'effectuer ces heures. On qualifie de « choix fictif » l'arrangement par lequel l'employé choisit des blocs d'heures pour lesquels il sera rémunéré par la suite comme s'il avait effectué ces heures alors que ce n'est pas le cas dans les faits.

[18] Le système utilisé par les agents de bord d'Air Canada pour choisir des heures de vol est complexe et les modalités en sont définies dans la convention collective applicable. Chaque mois, l'employeur affiche la liste complète des blocs d'heures parmi lesquels les agents de bord peuvent faire leur choix. Un bloc d'heures ou un « appariement » leur est ensuite accordé, selon leur préférence, si tant est qu'ils possèdent l'ancienneté requise. La composition des blocs peut varier, mais le critère fondamental pour établir la rémunération est le « nombre total d'heures créditées » ou d'heures de vol prévues dans le mois. Durant la période visée par la plainte en instance, ce nombre variait en général entre 72 et 84 ou 85, à quelques exceptions près, compte tenu du fait que l'employeur a obtenu une augmentation du nombre mensuel moyen d'heures dans le cadre des négociations découlant de la restructuration de l'entreprise sous le régime de la LACC. Il a été établi que le nombre mensuel d'heures de vol s'établissait à 75 en moyenne, avant de passer à 80 à la suite de la restructuration. Les employés ont aussi la possibilité de choisir des heures additionnelles lorsque l'employeur en propose de nouvelles. En vertu du système en vigueur, il est permis aux membres des comités de santé et de sécurité de choisir fictivement un bloc d'heures sans devoir effectuer ces heures par la suite. Les agents de bord qui siègent à temps partiel aux CSST tout en s'acquittant de fonctions en vol sont rémunérés, dans un premier temps, pour les heures de vol effectuées et, dans un deuxième temps, pour les heures consacrées aux activités des CSST, au tarif de service en vol. Dans le cas des représentants à temps

full-time representative to complete all the OSH work. Air Canada's February 20th proposal would have allowed this approach to compensation to continue should the affected employees so choose, but it would not have allowed hours to be banked. An additional feature of the February 20th Air Canada proposal was a displacement plan setting out the time for each local base that it was prepared to displace employees from their flying duties for their health and safety responsibilities. This ranged from three full-time equivalents at Toronto to one quarter full-time equivalent at Halifax, Winnipeg and Calgary.

[19] This proposal in turn was unsatisfactory to the CUPE, Air Canada representatives in respect of the wages proposed and the time proposed to be allocated to health and safety. Accordingly, CUPE then forwarded a further counter-proposal in April of 2003. It is not necessary to describe this proposal in detail; it was never acceptable to Air Canada and was never put into force. However, the general rationale behind the proposal is of importance and may be usefully considered. In general, the proposal suggested that the CUPE health and safety representatives should work 95 hours a month for their ordinary rate of pay in the category in which they stood on a yearly average bid, with guaranteed days off each month as in the collective agreement, and should have the right to bank hours in excess of 95 hours a month for future compensation. The idea which led to this proposal and the approach consistently insisted upon by CUPE for POW compensation is simply that health and safety time should be treated as essentially equivalent to flying time under the collective agreement and members should be compensated accordingly. An hour of OSH is equivalent to an hour of flying. When Air Canada did not agree to this proposal, on May 23, 2003, a communication from the National Policy Committee Union Co-Chairperson, France Pelletier, indicated that the Policy Committee Terms of Reference agreed upon in the fall of 2002 should be viewed as null and void, and that local union workplace committee members would not agree to similar terms of reference until the payment of wages issue was resolved. Although discussions did continue suggesting some possibility of

plein, les heures de vol sont fictives seulement, car les agents sont libérés de leurs fonctions en vol et rémunérés suivant le nombre d'heures de vol qu'ils auraient effectuées. Il est acquis qu'un mois de travail comporte 80 heures; les heures effectuées en sus de ce nombre sont accumulées. Il s'agit d'une pratique très courante, car les membres à temps plein ont généralement besoin de plus de 80 heures pour s'acquitter de toutes les fonctions des CSST. La proposition d'Air Canada en date du 20 février 2003 maintenait en place cette formule de rémunération si les employés concernés en décidaient ainsi, mais mettait un terme à l'accumulation des heures additionnelles. Elle s'accompagnait également d'un plan de réaffectation des effectifs, à chaque base locale, afin de permettre aux agents de bord de participer aux activités des comités de santé et de sécurité au travail. Cela allait de trois équivalents temps plein à Toronto à un quart d'équivalent temps plein à Halifax, Winnipeg et Calgary.

[19] Cette contre-proposition s'est bien sûr heurtée à l'opposition des représentants du SCFP, Air Canada pour ce qui touche la rémunération des membres et le temps que l'employeur proposait de leur accorder pour participer aux activités des CSST. Le SCFP y est donc allé d'une nouvelle contre-proposition, en avril 2003. Il n'est pas nécessaire qu'on s'attarde à cette proposition car elle n'a jamais été jugée acceptable par Air Canada et n'a donc jamais été mise en application. Il n'en reste pas moins que les principes généraux sur lesquels s'appuie le syndicat présentent un intérêt certain et méritent donc qu'on les examine de plus près. De façon générale, le SCFP, Air Canada proposait que les représentants syndicaux siégeant aux CSST consacrent 95 heures par mois à cette activité à leur taux habituel de rémunération dans la catégorie correspondant au nombre annuel moyen d'heures choisies, tout en bénéficiant chaque mois de congés obligatoires tel que le prévoit la convention collective, et qu'ils aient le droit d'accumuler les heures effectuées en sus du nombre mensuel prévu afin d'en demander le paiement à une date ultérieure. La philosophie qui sous-tend la proposition, ainsi que l'optique que le SCFP s'évertue à défendre, est purement et simplement que le temps consacré aux activités des CSST équivaut essentiellement au temps de vol prévu par la convention collective et que les membres doivent être rémunérés en conséquence. Autrement dit, une heure consacrée aux activités des CSST équivaut à une heure de vol. Après qu'Air Canada eut rejeté cette proposition, le 23 mai 2003, la coprésidente syndicale du comité d'orientation national, France Pelletier, a indiqué, dans un

movement and the union even offered a number of amendments on July 18, 2003, the union's position was that the changes responded to collective agreement changes only. The apparent impasse continued over the summer of 2003, as the employer's financial position continued to decay. On September 29, 2003, failing agreement, the employer unilaterally formulated and forwarded to the union a "new" policy.

[20] The new policy of September 29, 2003, was alleged to be in line with the then effective CUPE Flight Attendant contract of May 29, 2003, and to accord with the then effective CUPE salary structure. The policy was to be effective for November 2003 and beyond. Rather than 95 hours of work a month, the policy proposed 42.5 hours of work a week, consistent with the company policy for management and the ATS group. The level of the salary to be paid would be based on the 12-month average equivalent flying salary or on a month-to-month shadow bid for blocks.

[21] Air Canada's policy, consistent with the position which had evolved over 2003, suggested that 4.25 hours of flying pay was equivalent to an 8.5 hour office work day. It indicated that time could not be banked, and that per diem expenses for travel as in the collective agreement, would be paid. The displacement from flight duties for health and safety to be allowed significantly reduced the levels previously suggested: for Toronto from 3 to 1.5, for Vancouver from 2 to 1, and for Montréal from 1 to 0.75. It indicated that for the policy committee, the Chair and Vice-Chair would be released full-time and three additional members released on a half-time basis. The apparent reason for this was explained during the evidence of the Air Canada witnesses, since the time to be worked was essentially

communiqué, que le mandat du comité d'orientation ayant fait l'objet d'une entente à l'automne de 2002 était considéré comme nul et que les membres de la section locale siégeant au comité local refuseraient dorénavant de donner leur accord à tout mandat de ce genre tant que la question de la rémunération ne serait pas résolue. Bien que les discussions se soient poursuivies dans les faits, laissant présager quelques progrès, et que le syndicat ait présenté quelques modifications le 18 juillet 2003, le SCFP n'en a pas moins continué de soutenir que les changements s'inscrivaient dans la foulée des modifications apportées à la convention collective seulement. L'impasse dans laquelle les parties semblaient s'être engagées a persisté tout l'été de 2003 alors que la situation financière de l'employeur continuait d'empirer. C'est ainsi que, le 29 septembre 2003, faute d'entente, l'employeur a décidé de prendre les choses en main et d'élaborer une « nouvelle » politique, dont il a fait parvenir copie au syndicat.

[20] La nouvelle politique du 29 septembre 2003 cadrerait censément avec les dispositions de la convention collective des agents de bord, conclue le 29 mai 2003, et la structure salariale du SCFP en vigueur à ce moment-là. Elle entrerait en vigueur en novembre 2003 et prévoyait 42,5 heures de travail par semaine au lieu de 95 heures par mois, conformément à la politique de l'entreprise régissant les cadres de direction et le groupe ATS. Le salaire était basé sur la rémunération annuelle moyenne équivalente de service en vol ou la rémunération mensuelle pour le bloc d'heures fictif.

[21] La nouvelle politique, qui s'accordait avec l'évolution de la position d'Air Canada durant l'année 2003, tenait pour acquis que 4,25 heures de vol équivalaient à 8,5 heures de travail administratif. Il y était indiqué que les membres des CSST n'avaient pas le droit d'accumuler des heures, mais qu'ils pouvaient demander le remboursement de leurs frais de voyage journaliers conformément à la convention collective. Les équivalents temps plein accordés aux fins des activités des CSST étaient aussi considérablement réduits, passant de trois à un et demi à Toronto, de deux à un à Vancouver et de un à trois quarts à Montréal. De plus, le président et le vice-président du comité d'orientation étaient libérés de leurs fonctions à temps plein, et trois autres représentants l'étaient à temps

being doubled, the number of committee members required to do it could be halved.

[22] The union then wrote on October 14, 2003, indicating its opposition to the proposed new policy. It asked that existing practices including the one OSH hour for one flying hour ratio be maintained for representative wage payment. It suggested the matters in issue should be resolved by the In Flight Services Policy Health and Safety Committee.

[23] Air Canada responded on October 17 and 28, 2003, indicating that failing agreement, which had not been possible, Air Canada would be unilaterally implementing the wages policy for the November block month. It was argued that the policy met all the requirements of the *Code*.

[24] The impasse continued and Air Canada's insistence upon it led to the present complaint. The impasse essentially relates to the two issues of how many hours should be worked by the OSH representatives for their pay, and how much work time should be allocated for the committee work. However, the initial application of November 5, 2003, raised a number of additional questions and related issues, the answers to which will be of assistance in allowing the parties to establish functional committees in accordance with the purposes and intent of the statute. Those questions were:

5. Can Air Canada:

(a) unilaterally impose changes to the health & safety committees even when the committees agreed otherwise?

(b) change the system of compensating the Union representatives such that they are no longer receiving their regular rate of pay or premium pay as set out in the collective agreement while they are performing their health & safety duties under the *Code*?

(c) penalize the health & safety representatives by denying them the same rights under the collective agreement they would enjoy if they were flying instead of performing their health & safety duties?

partiel. La raison apparente de ce changement a été expliquée par les témoins d'Air Canada. En effet, puisque l'employeur doublait essentiellement le nombre d'heures de travail, on avait besoin de deux fois moins de membres aux comités.

[22] Le syndicat a ensuite fait savoir par écrit à l'employeur, le 14 octobre 2003, qu'il s'opposait à l'application de la nouvelle politique proposée. Il demandait le maintien des règles en vigueur, y compris l'équivalence entre une heure consacrée aux activités des CSST et une heure de vol, aux fins de la rémunération des représentants, et proposait que les questions en litige soient tranchées par le comité d'orientation en matière de santé et de sécurité - services en vol.

[23] Dans ses réponses en date des 17 et 28 octobre 2003, Air Canada indiquait que, devant l'impossibilité d'en arriver à une entente avec le syndicat, l'entreprise entendait appliquer unilatéralement la politique sur la rémunération et ce, à compter du mois novembre, tout en précisant que la politique satisfaisait à toutes les exigences du *Code*.

[24] L'impasse a persisté. C'est donc en raison du refus d'Air Canada de modifier sa position que le Conseil est saisi de la plainte en instance. Le litige porte essentiellement sur deux questions, soit le nombre d'heures de travail dont les membres des CSST doivent justifier pour avoir droit à leur rémunération, et le nombre d'heures qu'ils doivent consacrer aux activités des comités. Cela dit, la demande initiale en date du 5 novembre 2003 soulevait un certain nombre de questions additionnelles et connexes auxquelles il convient d'apporter réponse afin d'aider les parties à former des comités fonctionnels qui satisferont aux exigences de la loi. Ces questions sont reproduites ci-après:

5. Air Canada a-t-elle le droit:

a) d'imposer unilatéralement des changements aux comités de santé et de sécurité sans leur accord?

b) de modifier le régime de rémunération des représentants syndicaux de façon qu'ils n'aient plus le droit d'être rémunérés à leur taux habituel ou majoré selon ce que prévoit la convention collective pour les heures consacrées aux activités des CSST en vertu du *Code*?

c) de pénaliser les membres des CSST en leur refusant les avantages auxquels ils auraient droit en vertu de la convention collective s'ils s'acquittaient de leurs fonctions en vol au lieu de participer aux activités des CSST?

(d) demand that individual health & safety representatives agree with those changes?

(e) if the Union representatives refuse to accept the changes, remove them from the Master Schedule?

(f) if the Union representatives refuse to accept the changes, refuse to flight release them to perform their health & safety duties under the *Code*?

(g) if the Union representatives do not agree to the changes, terminate their participation on the health & safety committees?

(h) if the Union representatives do not agree to the changes, select other persons to be the Union health & safety representatives?

(i) determine where the health & safety functions will be carried out?

(j) by limiting the number of health & safety representatives on flight release, determine what health and safety functions will be and will not be performed; and

(k) determine when the health & safety functions will be performed?

d) d'exiger que les membres individuels des CSST acceptent ces changements?

e) de rayer le nom des représentants syndicaux de la liste principale s'ils n'acceptent pas les changements?

f) de refuser de libérer les représentants syndicaux de leurs fonctions en vol pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de SST en vertu du *Code* s'ils n'acceptent pas les changements?

g) de mettre un terme à la participation des représentants syndicaux aux comités de santé et de sécurité s'ils n'acceptent pas les changements?

h) de choisir d'autres personnes pour siéger aux CSST à titre de représentant syndical si les représentants syndicaux n'acceptent pas les changements?

i) de déterminer à quel endroit seront exécutées les fonctions des CSST?

j) de déterminer quelles fonctions des CSST seront exécutées et lesquelles ne le seront pas, en limitant le nombre de membres des CSST qui sont libérées de leurs fonctions en vol;

k) de déterminer à quel moment les fonctions des CSST seront exécutées?

(traduction)

[25] These questions are based on certain assumptions and positions, but the answers to certain of them will assist in an understanding of the purposes, intent and the application in the circumstances of the relevant legislation. Accordingly, in addition to the issues of the approach to payment and the allocation of time and resources to health and safety issues, the present reasons will also consider certain of the questions set out above.

III - Analysis and Decision

[26] It is perhaps most appropriate to first consider the central issue, that of the wages to be paid. The relevant provision in the statute, stated above, is clearly that of section 135.1(11), which requires that a health and safety committee member be compensated at the member's regular rate of pay or premium rate of pay as specified in the collective agreement, or if there is no collective agreement, in accordance with the employer's policy. The problem is that the situation is one which does not fall clearly within the provision because the rate of pay now provided for in the collective agreement is solely based on the hours flown, something that OSH representatives do not do while they are performing their OSH work. There is no real dispute that while the

[25] Ces questions s'appuient sur un certain nombre d'hypothèses et de positions, mais il reste que les réponses qui seront apportées dans certains cas aideront à mieux comprendre l'objet de la loi pertinente ainsi que son application aux faits de l'espèce. Par conséquent, en plus de statuer sur les questions de la rémunération et de l'attribution du temps et des ressources, le Conseil se penchera sur certaines des questions présentées au paragraphe précédent.

III - Analyse et décision

[26] À mon sens, il convient d'abord et avant tout de trancher la question fondamentale de la rémunération des membres des CSST. La disposition pertinente de la loi, dont le texte est reproduit au début de la présente décision, est sans conteste celle qui se trouve au paragraphe 135.1(11) et qui indique que l'employeur doit rémunérer les membres des comités de santé et de sécurité à leur taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur. Le problème tient au fait que cette situation n'est pas expressément prévue par la disposition salariale de la convention collective, car le taux qui s'applique actuellement est fondé essentiellement sur les heures de vol, alors que les

rate of pay for flying is a rate which uses only flying hours for the basis of pay, the rate is not really paid for the hours flown alone. The evidence indicated, without much dispute, that an average duty time to merit compensation for one hour of flying pay would range from 1.30 to 1.43 hours. Additionally, although in some cases time away from base (TAFB) - which in many cases is requested and required of flight attendants - could be equal to duty time, it would not ordinarily be less and could be a lot more. All flight attendants, under the collective agreement, while flying were guaranteed 12 days off, that is 12 periods of 24 hours in each block month, during which they could not be scheduled to fly. Additionally, the flight attendants were required to meet the requirements for crew rest imposed by regulations. Uniforms must be worn while flying. All of these factors are a part of the rate of pay of flight attendants, and it has been the accommodation reached and that reflected in the collective agreement that while flying, the rate of pay set out in the collective agreement for flight attendants at their level of seniority adequately compensates them, if that pay is based on flight time, or hours of flight. The flying rate is set in recognition of all the relevant factors to be compensated for. However, in consideration of all the evidence before the Board, it is a recognized fact that flight attendants are paid for more than their flying time.

[27] Some flight attendants do not fly. These include those who are medically unfit and those who are on special assignment. With respect to those who are medically unfit, the Board heard evidence that this most commonly occurs due to pregnancy. Pregnant flight attendants, based on the evidence presented to the Board, generally receive a rate of pay equal to their previous year average and work 40 hours a week, in recognition that the ground duties which are involved are less strenuous and less demanding than flying duties. Flight attendants fly unless they are medically unfit, even if pregnant. The Board heard evidence that their flying duties cease and they are accommodated

membres des CSST sont libérés de leurs fonctions en vol pour participer aux activités des comités. Or, il est acquis que, dans les faits, le tarif de service en vol ne s'applique pas seulement aux heures de vol effectuées par les agents de bord même s'il est basé essentiellement sur les heures de vol. Les témoins s'accordaient généralement à dire que le nombre d'heures de service requises pour avoir le droit d'être rémunéré pour une heure de vol devrait se situer en moyenne entre 1,30 et 1,43. En outre, si le temps de repos à l'extérieur de la base (TREB) - une exigence à laquelle les agents de bord sont souvent assujettis - coïncide parfois avec le temps de service, il ne lui est généralement pas inférieur et peut même être beaucoup plus long. La convention collective prévoit que les agents de bord qui s'acquittent de fonctions en vol ont droit à 12 jours de congé, c'est-à-dire 12 périodes de 24 heures par mois, durant lesquels ils doivent rester au sol. Ils sont aussi tenus de respecter les exigences réglementaires concernant les périodes de repos imposées aux équipages. Le port de l'uniforme est également obligatoire durant le service en vol. Or, tous ces éléments entrent dans la composition du taux de rémunération des agents de bord et l'arrangement auquel on en est arrivé, comme en fait foi la convention collective, est que le tarif de service en vol prévu selon l'ancienneté des agents de bord concernés constitue une juste rémunération pour autant qu'il soit basé sur le temps de vol ou les heures de vol. Bref, le tarif de service en vol tient compte de tous les facteurs pertinents ouvrant droit à rémunération. Il est toutefois acquis, ainsi qu'en témoigne l'ensemble de la preuve, que les agents de bord ne sont pas rémunérés uniquement pour les heures de service en vol.

[27] Certains agents de bord ne sont pas affectés au service en vol; c'est le cas de ceux qui sont déclarés inaptes pour des raisons médicales ou qui ont obtenu une affectation spéciale. Le premier groupe, selon les témoignages entendus, est principalement composé d'agentes de bord enceintes, lesquelles sont généralement rémunérées au tarif moyen de l'année précédente en plus d'être assujetties à un horaire hebdomadaire de 40 heures, compte tenu du fait que les fonctions qui leur sont attribuées au sol sont généralement moins ardues et moins exigeantes que celles dont elles s'acquitteraient en vol. Les agents de bord, même les agentes enceintes, sont affectés à des

with ground duties when their medical advisors inform that they are no longer fit to fly.

[28] Because pregnant flight attendants are not fit to fly, their situation cannot be directly compared to that of flight attendants on OSH duties, who are fit. The duties undertaken by those pregnant flight attendants are not as demanding as those of OSH representatives. As well, the Board heard evidence that although the collective agreement does not specifically provide for it, fit flight attendants do, from time to time, undertake ground assignments. Those that do receive a special assignment premium of \$750.00 to \$1000.00 a month in addition to their regular rate of pay. This amount can, depending upon the rate of pay of the flight attendants affected, be a significant percentage of their regular pay. However, since the collective agreement does not specify a special assignment rate of pay, it cannot be simply concluded that an OSH representative would be on special assignment and ought to receive such a premium rate of pay. As one of the employer's key witnesses, Mr. Patrick Botter, remarked, there is nothing in the collective agreement specifying the rate of pay of flight attendants on OSH duties.

[29] Mr. Botter testified at some length respecting the employer's intentions in introducing the September 29, 2003, policy on payment of wages. He recognized the intent of the statute that employees on OSH duties should not have their pay reduced because of that fact. Like other employer witnesses, however, he explained the employer's policy of the fall of 2003 as respecting the principle of the statute, by arguing that it was fair value for OSH work, if employees received compensation at a rate which would recognize two hours of OSH work as equivalent to the one hour of flying time standard. In other words, the rate for OSH duties should be one half of the rate for flying time as specified in the collective agreement in recognition of the other elements that comprised the duties of flight attendants and other relevant factors.

fonctions en vol, à moins qu'ils soient déclarés inaptes pour des raisons médicales. Selon les témoignages entendus, dès que leur conseiller médical les déclare inaptes à exercer leurs fonctions en vol, l'employeur cesse de les affecter au service en vol et leur attribue des fonctions au sol pour tenir compte de leurs besoins.

[28] Puisque les agentes de bord enceintes ne sont pas aptes à s'acquitter de leurs fonctions en vol, leur situation n'est pas directement comparable à celle des agents de bord membres des CSST qui, eux, sont aptes à assurer le service en vol. Les tâches qui sont confiées aux agentes de bord enceintes ne sont pas aussi exigeantes que le sont celles des membres des CSST. De même, des témoins ont indiqué que même si la convention collective ne contient aucune disposition expresse en ce sens, il arrive que des agents de bord aptes à s'acquitter de leurs fonctions en vol soient affectés à des fonctions au sol. Ces affectations leur donnent droit à une indemnité mensuelle d'affectation spéciale de 750 \$ à 1 000 \$, qui s'ajoute à leur rémunération habituelle et peut représenter, suivant leur taux de salaire, un pourcentage élevé de celle-ci. Cependant, puisque la convention collective ne prévoit pas de taux particulier pour les affectations spéciales, on peut difficilement conclure que les membres des CSST sont en affectation spéciale et qu'ils ont le droit d'être rémunérés à ce taux. Comme l'a fait observer l'un des principaux témoins de l'employeur, M. Patrick Botter, la convention collective est muette sur le taux de rémunération applicable aux agents de bord qui sont membres des CSST.

[29] M. Botter a témoigné longuement sur les objectifs que poursuivait l'employeur en instaurant la politique sur la rémunération le 29 septembre 2003. Il a admis que, selon la loi, les employés qui participent aux activités des CSST ne doivent pas être pénalisés financièrement en raison de ce fait. À l'instar d'autres témoins du syndicat, il s'est toutefois employé à démontrer que la politique de rémunération proposée le 29 septembre 2003 respectait l'objet de la loi en faisant valoir que les employés seraient rémunérés adéquatement pour leur participation aux CSST s'il était accepté que deux heures consacrées aux activités des CSST équivalent à une heure de vol habituelle. Autrement dit, le taux de rémunération des membres des CSST devrait correspondre à la moitié du tarif de service en vol prévu par la convention collective afin de tenir compte des autres éléments qui entrent dans la composition des fonctions des agents de bord et des autres facteurs pertinents.

[30] There was extensive evidence, on the other hand, by witnesses for CUPE, Air Canada who indicated and suggested that a figure nearer to the duty/flying time ratio of 1.4 to 1 or even 1.3 to 1 would be a fairer translation. It was testified as well that an hour of OSH work was equivalent to an hour of flying. It was argued that the above-mentioned Safety Officer's decision had established this. However, after carefully considering that decision, the Board is of the view that it did not directly make such a finding, and particularly that it did not make such a finding in the context of the currently applicable legislation and the evidence now before the Board.

[31] Because of the conflict, the Board has carefully considered the practices of the parties over the years in respect of the compensation of flight attendants on OSH duties and the present wording of the statute itself, which makes the collective agreement, reasonably interpreted and applied as the key factor. The key, in the Board's view, is that it is intended by the statute, since the 2000 amendments to the *Code, Part II*, introducing section 135.1(11), that the collective agreement must govern. The key purpose of the new legislation, considering it in its entirety, is that employees on OSH duties must not thereby lose income. The Board in the present circumstances rejects the option that the policy of the employer should govern, because there is in fact a collective agreement, and if there is, the statute indicates that "A committee member shall be compensated by the employer for the functions described in paragraphs (10)(a) and (b), ... at the member's regular rate of pay or premium rate of pay, as specified in the collective agreement." In other words, so far as is possible, employees on OSH duties should continue to be paid regularly for their time worked, unless a premium rate applies, and then they should be paid at the premium rate. Most importantly, no OSH member should lose income, because of that aspect of their duties.

[32] The problem, as indicated above, and the real challenge of the present circumstances is that while the requirement to compensate contemplated by the statute is clear, and the total amount of the payment required is clear, it cannot be less than ordinarily paid, there is no agreement in respect of what the collective agreement intends in respect of the hours to be worked, to merit the level of compensation which the provision guarantees must be paid. Lacking agreement and clear collective agreement direction upon this key item, the

[30] Par ailleurs, nombreux sont les témoins du SCFP, Air Canada qui ont exprimé l'avis qu'il serait plus juste de retenir un ratio entre les heures consacrées aux activités des CSST et les heures de vol se rapprochant de 1,4 ou même de 1,3. Il a également été dit qu'une heure consacrée aux activités des CSST équivalait à une heure de vol et que cela avait été confirmé par la décision de l'agent de sécurité, mentionnée précédemment. Or, après un examen attentif de cette décision, il apparaît au Conseil que l'agent de sécurité n'a pas expressément tiré cette conclusion, plus particulièrement dans le contexte de la loi actuelle et de la preuve dont dispose le Conseil.

[31] En raison du conflit, le Conseil a procédé à un examen attentif des règles appliquées par les parties au fil des ans pour ce qui touche la rémunération des agents de bord membres des CSST et du libellé actuel de la loi elle-même, qui fait en sorte que l'issue de l'affaire repose essentiellement sur l'interprétation et l'application justes de la convention collective. Le Conseil estime en effet que la considération qui l'emporte est que la loi accorde préséance à la convention collective depuis la refonte de la partie II du *Code* en 2000 et l'introduction du paragraphe 135.1(11). De façon générale, la nouvelle loi vise essentiellement à ce que les membres des CSST ne soient pas pénalisés financièrement du fait de leurs activités. Dans le cas qui nous occupe, le Conseil rejette l'idée que la politique de l'employeur doit l'emporter puisqu'il existe bel et bien une convention collective et que, dans ce cas-là, la loi indique que « [p]our le total des heures qu'il consacre à ces activités, l'employé a le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit sa convention collective ». Autrement dit, dans la mesure du possible, les membres des CSST doivent continuer d'être rémunérés à leur taux habituel pour les heures consacrées aux activités, à moins qu'un taux majoré ne s'applique. Mais surtout, aucun membre des CSST ne doit subir de perte de revenu en raison de cet aspect de ses fonctions.

[32] Or, le problème, comme on l'a indiqué précédemment, et la véritable difficulté à surmonter en l'espèce, tient au fait que si l'obligation de rémunérer les membres des CSST faite par la loi et le montant total du paiement requis - qui ne doit pas être inférieur au salaire habituel - ne font aucun doute, les avis divergent quant au nombre d'heures qui doivent être consacrées aux activités des CSST en vertu de la convention collective pour avoir droit à la rémunération garantie par la disposition législative. Faute d'entente et

time to be worked must be set out at a reasonable level, which reflects the regular rate of pay or an applicable premium rate. All the factors expressed or implied in the collective agreement, the duty time to flying time ratio, the TAFB requirements, the complex bidding system that seeks a monthly average block bid of about 80 hours, the uniform requirements, the rest requirements and the guaranteed days off, which are negotiated components of flight attendant compensation set out in the collective agreement and must therefore be recognized in the figure for monthly hours to be worked, should be considered in setting the number of hours to be worked. It cannot be that flight attendants should not be paid for OSH hours, since they are not flying. Equally, it is unreasonable that those hours should be treated as hours flown. On the basis of the evidence, a figure must be set, that reasonably reflects the regular or premium rate of pay. Considering the evidence, this should be between the duty time to flying time ratio of 1.30 to 1.43 to 1, or about 110 hours, which is a clear collective agreement minimum, and the employer's suggested figure of 42.5 hours a week or 182.75 hours a month, given 4.3 weeks in a month. Neither the employer's figure, nor the union's suggested one hour of flying time to one hour of OSH work, however, is based upon a collective agreement standard or reference.

[33] The standard for flight attendants who become pregnant and are accommodated does provide a measure of reference. They generally work 40 hours a week for their equivalent pay. Translated into a monthly work period, 40 hours a week at 4.3 weeks in a month, is 172 hours a month.

[34] The traditional practices in the workplace, although they are not recognized in the collective agreement, may also be of some value in developing an appreciation of how the flying rate must be translated to a regular rate of pay. There is little doubt on the evidence before the Board that prior to the May/June 2003 period, when the contract for flight attendants was revised as a part of the CCAA process, an average 75-hour threshold of flying time each month at the rate of hourly compensation set out in the collective agreement

d'indications claires dans la convention collective sur ce point crucial, il faut établir un nombre raisonnable permettant d'en arriver au taux de rémunération habituel ou au taux majoré applicable. Tous les éléments prévus explicitement ou implicitement dans la convention collective, c'est-à-dire le ratio entre le temps de service et le temps de vol, le TREB, le système complexe pour en arriver à une moyenne mensuelle de 80 heures environ, le port obligatoire de l'uniforme, les périodes obligatoires de repos et de congé - qui constituent des aspects négociés de la rémunération des agents de bord et dont il faut nécessairement tenir compte pour établir le nombre mensuel d'heures de travail, - devraient entrer en ligne de compte pour déterminer le nombre d'heures requises. On ne saurait refuser de rémunérer les agents de bord pour les heures consacrées aux activités des CSST sous le prétexte qu'il ne s'agit pas de fonctions en vol. Dans le même ordre d'idées, il serait déraisonnable de traiter ces heures de la même manière que des heures de vol. Compte tenu de la preuve, on doit donc fixer un nombre d'heures qui s'accorde raisonnablement avec le taux de rémunération habituel ou majoré. À en juger par la preuve, ce nombre devrait se situer entre le ratio du temps de service au temps de vol de 1,3 à 1,43, ou 110 heures environ, soit le nombre minimal explicitement prévu par la convention collective, et le nombre proposé par l'employeur, soit 42,5 heures par semaine ou 182,75 heures par mois de 4,3 semaines. Précisons toutefois que ni le nombre établi par l'employeur ni la formule proposée par le syndicat - soit une heure de vol pour une heure consacrée aux activités des CSST - ne sont fondés sur quelque critère ou indice trouvé dans la convention collective.

[33] Il reste que la norme qui s'applique aux agentes de bord enceintes qui font l'objet de mesures d'adaptation constitue un bon point de départ. Elles travaillent généralement 40 heures par semaine pour un salaire équivalent. Sur une période mensuelle de 4,3 semaines, cela représente 172 heures.

[34] De même, les règles qui sont habituellement appliquées au lieu de travail peuvent, même si elles ne sont pas attestées par la convention collective, nous fournir des indications utiles pour concevoir une formule qui permette de convertir le tarif de service en vol en taux de rémunération habituel. Il ressort clairement de la preuve dont dispose le Conseil que la rémunération des agents de bord était basée sur une moyenne mensuelle minimale de 75 heures de vol au taux horaire prévu par la convention collective selon

for the seniority level of the flight attendant which defined their pay category, yielded their salary. The 75-hour threshold figure by changes to the agreement is now adjusted to 80 hours. Additionally, flight attendants could “top-up” by bidding for extra flying time. This is now allowed to the 100-hour maximum, and can go as high as 114-115 hours, since inbound flying time is not counted in establishing the limit, and a flight attendant whose outbound leg leaves them at 100 hours or under, can still top up over that number. The evidence respecting the situation of France Pelletier illustrates that a flight attendant with significant seniority can easily top up to 106 to 110 hours a month. Previously, the hours for OSH representatives shadow bidding would be compensated at the level of pay provided for an hour of flying, calculated one for one, and they would only work for the number of flying hours that they would have flown in the shadow block to earn their full, pre-OSH pay, before banking the additional hours, for later credit.

[35] While the employer in recent years has, during the payment of wages negotiation situation, not conceded the one for one payment, this, though disputed for some time as inappropriate, had been the practice in effect from the time of the 1992 Safety Officer’s decision.

[36] Another practice of relevance, which was testified before the Board, is that premium pay has been paid to flight attendants on special ground assignment. The evidence indicated such pay was substantial, in the region of \$750.00 to \$1000.00 a month, and could in some cases increase a flight attendant’s ordinary compensation while flying by up to 20 to 25%. Taken together, the practices that were followed seem to indicate that a two for one allocation of hours as the employer’s witnesses suggest, would not be a reasonable translation of OSH hours to flying hours, would be a significant increase from the practices regularly followed, even despite the testimony of employer witnesses that this was a recognized rule of thumb. Additionally, there was strongly conflicting evidence from the bargaining agent’s witnesses

l’ancienneté de chacun et, partant, sa catégorie de rémunération, avant que la convention collective soit révisée dans le cadre du processus de restructuration prévu par la LACC, en mai-juin 2003. Rappelons que, par suite de la modification de la convention collective, le nombre minimal d’heures s’établit aujourd’hui à 80. Les agents de bord avaient aussi la possibilité de choisir des heures additionnelles de vol. C’est encore le cas aujourd’hui, jusqu’à concurrence de la limite maximale de 100 heures. Certains agents en arrivent même à atteindre les 114-115 heures, puisque la limite ne tient pas compte du temps de vol à l’arrivée et que les agents de bord qui cumulent moins de 100 heures après l’ajout du temps de départ peuvent encore choisir d’autres heures en sus de ce nombre. La preuve ayant trait à la situation de France Pelletier démontre bien qu’un agent de bord justifiant de nombreuses années d’ancienneté peut facilement obtenir un total de 106 à 110 heures par mois. Jadis, les membres des CSST étaient rémunérés, heure pour heure, au tarif horaire de service en vol au titre des heures fictives et ils ne consacraient aux activités des CSST que le nombre d’heures de vol qu’ils auraient effectuées selon le bloc d’heures fictives pour avoir droit à leur rémunération antérieure, avant de mettre les heures additionnelles en réserve en vue de leur paiement ultérieur.

[35] Si l’employeur a refusé, dans le cadre des négociations salariales qui se sont déroulées ces dernières années, de se rendre à la demande du syndicat de rémunérer les heures consacrées aux activités des CSST au tarif de service en vol, heure pour heure, il n’est reste pas moins que c’est la règle, certes contestée depuis un certain temps, qui avait cours depuis que l’agent de sécurité avait rendu sa décision en 1992.

[36] Il a également été question d’une autre règle pertinente lors des audiences devant le Conseil. Il s’agit du paiement d’une indemnité aux agents de bord qui sont en affectation spéciale au sol. Au dire des témoins, le montant payé mensuellement est substantiel, soit de l’ordre de 750 \$ à 1 000 \$, et peut parfois hausser la rémunération habituelle au titre du service en vol de quelque 20 à 25 %. Il m’apparaît, à l’examen des deux règles combinées, que le ratio de deux à un proposé par les témoins de l’employeur ne constitue pas une formule acceptable pour convertir les heures consacrées aux activités des CSST en heures de vol et qu’il majorerait sensiblement les normes appliquées à ce jour, et ce, même s’il s’agit d’une règle pratique acceptée, selon les témoins de l’employeur. Je tiens compte également des dépositions des témoins de

suggesting that the rigours of OSH work were such that it would be equivalent, one for one, with flying.

[37] Another, not directly relevant aspect of the collective agreement provides a useful indicator of where the line ought to be drawn in setting the number of OSH hours to reasonably be worked to merit the hourly rate of flying set out in the collective agreement. All of the witnesses conceded that the collective agreement provides for a mandatory 12 guaranteed days off for flight attendants in the block month. Although the employer would dispute the relevance of the guarantee as a rest period, only for those flying it is a feature of the agreement. On the basis of the evidence, other than flight attendants, in an average 30-day month, most Air Canada employees will work roughly 21.5 days. In the same period, flight attendants work about 18 days. It is recognized that the length of the days worked can vary, but this figure taken alone suggests that the ratio of days worked for most Air Canada employees to days worked for flight attendants provides them with a measure of flexibility. Irrespective of the hours actually worked, flight attendants would appear to have made and maintained a provision in their collective agreement which allows them a measure of additional flexibility and provided for a measure of guaranteed personal time off.

[38] Given the lack of precision respecting the hours to be worked at OSH to be equivalent to “flying hours” in the collective agreement, any figure for a regular rate of pay for such duties would appear to be arbitrary. On balance, it appears that the hours worked by those on pregnancy accommodation would be the best starting point. Starting from a five day, forty-hour work week, and considering the relevant collective agreement provisions, including the guaranteed days off, the hours usually flown in a month of 80, the duty to flight time standards, past practices, the practice of the special assignment premium and all of the other factors identified above, it would appear that a reasonable rule of thumb for hours to be worked at OSH would be 80% of a work week of 40 hours. This work of four or five days would be equivalent to 80 hours of flying time a month. Hence, balancing 32 hours a week at 4.3 weeks in a month and rounding, the collective agreement

l’agent négociateur, dont il ressort, bien au contraire, que les difficultés intrinsèques liées aux fonctions des CSST justifient à juste titre l’utilisation d’un ratio de un à un.

[37] J’en viens maintenant à un autre aspect de la convention collective qui, bien que ne s’appliquant pas directement à l’affaire en instance, nous fournit tout de même des indications utiles pour déterminer le nombre d’heures à consacrer aux activités des CSST pour être rémunéré au tarif horaire de service en vol prévu par la convention collective. En effet, les témoins ont été unanimes à dire que les agents de bord ont droit chaque mois à 12 jours obligatoires de congé en vertu de la convention collective. Quand bien même l’employeur contesterait la pertinence de garantir une période de repos, il reste que, pour ceux qui effectuent des heures de vol, c’est ce que prévoit la convention collective. Compte tenu de la preuve, il m’apparaît que la plupart des employés d’Air Canada, à l’exclusion des agents de bord, travaillent 21 jours et demi environ sur une période moyenne de 30 jours. Les agents de bord, eux, travaillent quelque 18 jours. Certes, les journées de travail ne sont pas nécessairement d’égale durée, mais n’empêche que cette donnée en soi nous indique que le ratio du nombre de jours de travail de la plupart des employés d’Air Canada au nombre de jours de travail des agents de bord leur procure une certaine souplesse. Indépendamment du nombre réel d’heures de travail, il m’apparaît que les agents de bord ont incorporé et conservé dans leur convention collective une disposition qui leur procure une souplesse supplémentaire tout en leur garantissant des jours de congés.

[38] Faute d’indications quant au nombre d’heures consacrées aux activités des CSST qui équivalent au nombre d’heures de vol prévu par la convention collective, il va de soi que le nombre retenu afin d’établir le taux habituel de rémunération applicable aux fonctions des CSST sera nécessairement arbitraire. Tout bien considéré, il m’apparaît que l’horaire de travail des agentes de bord enceintes qui bénéficient de mesures d’adaptation constitue le meilleur point de départ. Partant d’une semaine de 40 heures sur cinq jours, et compte tenu des dispositions pertinentes de la convention collective, notamment les jours de congé obligatoires, le nombre d’heures de vol habituellement effectuées dans un mois d’une durée de 80 heures, la norme en vigueur quant au ratio entre le temps de service et le temps de vol, les règles déjà appliquées, l’indemnité d’affectation spéciale, et de tous les éléments mentionnés précédemment, je suis d’avis que

should be viewed as requiring approximately 138 hours a month for 80 hours of flying pay as set out in the agreement. This, as it is suggested, would see OSH representatives being compensated at their regular rate of pay contemplated by the statute, despite the failure of the collective agreement to directly address the issue. No flight attendant working 138 hours should suffer a loss of pay from their regular flying pay standard, and should be compensated as if they had flown 80 hours.

[39] Since the option of shadow bidding over 80 hours of flying time has been available to OSH representatives under the collective agreement as interpreted, this should be continued up to the current maximum in the agreement. Hence, to earn 80 hours of flying pay, OSH representatives would need to work 138 hours a month and this would be the standard working month. Time worked over that level should be compensated at an overtime rate of pay, in accordance with the collective agreement. Since it is recognized that some OSH representatives will inevitably work longer hours to perform all the required duties, hours in excess of 32 hours in any one week should be treated as overtime whether paid out immediately or banked and subsequently compensated. The Board did not have evidence respecting any premium rate of pay for such compensation, and is hesitant therefore to suggest any. It is recommended that the parties discuss the relevant premium rate in light of the identified factors.

[40] For certainty, OSH for representatives on part-time release should be compensated at a ratio of 80 to 138 of the flying rate for all hours of OSH worked. For those full-time employees released to OSH duties, all OSH hours to their shadow bid level or yearly average limit should be paid at a ratio of 80 to 138 of their flying rate, with the expected duty period for full compensation

80 % de 40 heures constituerait une règle pratique pour établir le nombre d'heures à consacrer aux activités des CSST. Les quatre ou cinq jours de travail équivaldraient à 80 heures mensuelles de service en vol. Ainsi donc, en multipliant 32 heures (par semaine) par 4,3 semaines (par mois) et, en arrondissant le produit, on en arrive à 138 heures, soit le nombre mensuel qui devrait être exigé par la convention collective pour avoir droit à la rémunération prévue pour 80 heures de vol. Ainsi, tel qu'il est indiqué, les membres des CSST seraient rémunérés à leur taux habituel tel que le prévoit la loi, même si la convention collective reste muette sur leur taux de rémunération. Les agents de bord qui consacrent 138 heures aux activités des CSST ne devraient pas subir de baisse de salaire par rapport à leur rémunération habituelle. Ils doivent être rémunérés pour 80 heures de vol au tarif de service en vol.

[39] Puisque la possibilité d'obtenir des blocs d'heures fictives en sus de 80 heures de vol s'offre aux membres des CSST selon l'interprétation retenue de la convention collective, rien ne s'oppose à ce que cette pratique se poursuive, jusqu'à concurrence de la limite maximale établie par la convention collective. Ainsi donc, afin d'être rémunérés pour 80 heures de vol, les membres des CSST devraient avoir accompli 138 heures de travail dans un mois donné, ce qui constituerait la durée mensuelle normale du travail. Les heures effectuées en sus de ce nombre seraient rémunérées au tarif des heures supplémentaires, conformément à la convention collective. Puisqu'il est acquis que certains membres des CSST devront inévitablement prolonger leurs heures de travail pour s'acquitter de toutes les fonctions requises, les heures effectuées en sus de 32 heures dans une semaine donnée seraient considérées comme des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées sur-le-champ ou à une date ultérieure. Aucune preuve n'ayant été produite concernant le taux majoré de rémunération qui s'appliquerait à ces heures, le Conseil hésite à faire quelque suggestion à cet égard. Le Conseil recommande donc aux parties de se mettre d'accord sur le taux majoré applicable en tenant compte des facteurs mentionnés précédemment.

[40] Afin de ne rien laisser au hasard, je tiens à préciser que les membres à temps partiel des CSST ont le droit d'être rémunérés au tarif de service en vol suivant un ratio de 80 à 138 pour toutes les heures consacrées aux activités des comités. Dans le cas des membres à temps plein, les heures sont rémunérées au tarif de service en vol, jusqu'à concurrence du nombre d'heures fictif

being four days a week. Overtime should be compensated at a premium rate to be agreed upon. Banking, which has been a long-standing practice, should continue where appropriate.

[41] It is the Board's view that the payment of wages issue resolved as set out herein will, on all the evidence, compensate committee members at their regular rate as contemplated in the statute and in accordance with the collective agreement. This approach, it is suggested, will allow the retention of most of the other elements and features of the collective agreement, including recognition of employee seniority and block bidding. The flexibility of the guaranteed days off will be retained. It is recognized that this approach accepts that the flying rate of pay should not be directly translated into a rate of pay for OSH work and does not accept that OSH work is directly comparable to flying. Although some of the evidence presented by CUPE, Air Canada suggested that flying and OSH work were directly comparable, other evidence contradicted this, as did the employer's evidence. More important, the insistence that they are comparable ignores clear and cogent evidence that the flying rate is not intended to, and does not intend to compensate for all the work time that an employee works and ignores a significant component of work performed outside of flying time. Additionally, the evidence in the present matter on balance and the Board's experience over a number of years in respect of workplace disputes in the airline context indicates that the office and ground based OSH work, whether it relates to flying safety or other safety issues arising on the ground, remains essentially different from and is less physically demanding than the rigours and demands of flying. Hence, it is more reasonable to accept a modified ground comparator, in deciding what the regular rate of pay for such work should be.

[42] There remains the second major issue of the hours to be worked and the number of employees to be flight released to perform OSH duties. On the evidence, the employer had sought at the time of its introduction of the September 29, 2003 policy to act unilaterally in that respect. However, the amended *Code, Part II*

qu'ils sont autorisés à choisir ou de leur limite annuelle moyenne, suivant un ratio de 80 à 138; au surplus, la période de service hebdomadaire ouvrant droit à pleine rémunération est de quatre jours. Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux majoré qui sera déterminé conjointement par les parties. En ce qui concerne l'accumulation d'heures de travail, rien ne s'oppose à ce que cette pratique de longue date se poursuive lorsqu'il y a lieu.

[41] Le Conseil est d'avis que, selon l'ensemble de la preuve, la solution proposée dans la présente décision permettra de rémunérer les membres des comités à leur taux habituel conformément à la loi et à la convention collective. À mon sens, cette proposition présente l'avantage de préserver la plupart des autres éléments et aspects de la convention collective, dont l'ancienneté des employés et le système de choix de blocs d'heures, aussi bien que la souplesse associée aux jours de congés obligatoires. C'est une formule qui atteste que le tarif de service en vol ne doit pas être converti directement en tarif d'activités de CSST et que les fonctions des comités ne sont pas directement comparables aux fonctions en vol. Si des témoins du SCFP, Air Canada ont donné à entendre que les deux types de fonctions étaient directement comparables, d'autres témoins sont venus contredire leurs propos, comme ce fut le cas des témoins de l'employeur. Mais surtout, l'argument de la comparabilité ne tient pas compte du fait qu'il a été démontré de façon claire et convaincante que le tarif de service en vol n'a pas pour objet de rémunérer les employés pour toutes les heures de travail et qu'il fait abstraction d'un aspect important du travail accompli en-dehors des heures de vol. De plus, la prépondérance de la preuve en l'espèce et l'expérience acquise par le Conseil au fil des ans en matière de règlement de conflits de travail dans le secteur du transport aérien permettent d'affirmer que les fonctions administratives et les activités au sol relatives à la SST, qu'elles se rapportent à la sûreté aérienne ou à d'autres questions de sécurité au sol, sont moins exigeantes physiquement que ne le sont les fonctions en vol, dont elles diffèrent en substance. Il est donc plus réaliste d'utiliser un élément de comparaison au sol modifié pour établir le taux habituel de rémunération qui devrait s'appliquer à ce genre de travail.

[42] Il me reste à trancher la seconde question fondamentale, soit le nombre d'heures de travail requis et le nombre d'employés qui doivent être libérés de leurs fonctions en vol pour participer aux travaux des CSST. Selon la preuve, l'employeur visait, en instaurant sa nouvelle politique le 29 septembre 2003, à apporter

provisions set out above make it clear that the functions of both the PHSC and the WHSC are to be performed by persons selected and designated by the joint chairpersons. The sole exception to this, under section 135.1(5), is if no persons have been selected by the employees or trade union. Since they have, in the present case, been selected they must jointly participate in the designation of the committee members to perform the required functions. The statute does not contemplate that where there is an existing committee, this function will be performed unilaterally by the employer. It must therefore be jointly performed by the chairpersons.

[43] Hence, it is apparent that Air Canada cannot, as it purported to do in the fall of 2003, unilaterally impose changes to the Health and Safety Committee, nor unilaterally assume any functions which the statute directs the committee to perform, now that the committees have been structured. The statute contemplates that the employer will recognize and work with the selected employees, and that there will be a sufficient number to reasonably perform the functions which the statute and chairpersons have identified. Needless to say, the employer cannot unilaterally remove selected union representatives in circumstances where it is acting unilaterally in the face of a disagreement with an established committee. The employer facing disagreement cannot substitute for the union designated members.

[44] It remains to consider the alleged violations of sections 94(1) and 147 of the *Code*. As the present matters went to hearing, Air Canada agreed to continue the previous practices in respect of the PHSC and WHSC committees pending the resolution of the matters in issue by the Board. While illness on the part of the present panel and other factors have intervened to lengthen the period required to hear and decide the matters in issue, Air Canada has followed the previous practices and policies throughout this lengthy period, in accordance with its undertaking to the Board, and has not attempted to reassert its unilateral measures. Given this, and the findings and conclusions set out herein, there would be no labour relations purpose served by a present finding that Air Canada had been in violation of the relevant sections. However, to further consider the issues raised in paragraph 24 above, and to clarify such issues as remain, the failure of union representatives to agree to changes going forward, as in the past should

unilatéralement une solution à ce problème. Or, les dispositions modifiées de la partie II du *Code* reproduites précédemment indiquent sans équivoque que les fonctions du COSS et des CLSST sont exercées par les personnes choisies et désignées par les coprésidents, sauf si personne n'est désigné par les employés ou le syndicat. Il s'agit de la seule exception prévue par le paragraphe 135.1(5). Des coprésidents ayant été choisis en l'espèce, ils doivent désigner d'un commun accord les membres des comités qui seront appelés à exécuter les fonctions requises. La loi ne contient aucune disposition indiquant que, dans les cas où un comité a été établi, l'employeur peut désigner lui-même les représentants des employés. C'est donc une responsabilité qui incombe conjointement aux deux coprésidents.

[43] Ainsi donc, il s'ensuit qu'Air Canada n'a pas le droit d'imposer unilatéralement des changements aux comités de santé et de sécurité, ni à s'arroger des fonctions que la loi attribue aux comités, contrairement à ce qu'elle s'est employée à faire à l'automne 2003, car il existe maintenant des comités. La loi indique que l'employeur doit accepter les employés choisis et leur prêter son concours et qu'ils doivent être en nombre suffisant pour exécuter convenablement les fonctions que la loi et les présidents leur attribuent. Il va de soi que l'employeur n'a pas le droit de relever unilatéralement des représentants syndicaux choisis de leurs fonctions à la suite d'un désaccord avec un comité constitué. Dans ces cas-là, l'employeur ne peut se substituer aux représentants syndicaux désignés.

[44] J'en viens maintenant aux prétendues violations du paragraphe 94(1) et de l'article 147 du *Code*. Au début de l'instruction de la plainte en l'instance, l'employeur a convenu de continuer d'appliquer les règles antérieures aux membres du COSS et des CLSST jusqu'à ce que le Conseil ait statué sur les questions en litige. Cependant, divers facteurs, dont la maladie du membre du banc, sont intervenus pour prolonger la durée des audiences et retarder la décision du Conseil. Or, tout au long de cette période, l'employeur a respecté l'engagement qu'il avait pris envers le Conseil sans chercher à imposer à nouveau des changements. Compte tenu de cela et des conclusions auxquelles le Conseil en est arrivé en l'espèce, il ne serait d'aucune utilité sur le plan des relations du travail de conclure qu'Air Canada a contrevenu aux dispositions pertinentes en l'espèce. Il reste que, pour en revenir aux questions soulevées au paragraphe 24 qui précède et tirer au clair celles qui demeurent encore sans réponse,

not result in the imposition of any penalty by the employer, and the continued participation of the members appointed is a matter for the bargaining agent to determine.

le Conseil observe que le refus des représentants syndicaux d'accepter les changements proposés ne devrait pas entraîner de sanctions de la part de l'employeur, comme ce fut le cas dans le passé, car c'est à l'agent négociateur qu'appartient la décision de relever de leurs fonctions les représentants syndicaux qu'il désigne.

CASE CITED

Air Canada, Lester B. Pearson International Airport, and Canadian Union of Public Employees (CUPE) Division Health and Safety, Airline Division, Decision no. 92-005, April 2, 1992 (Labour Canada)

AFFAIRE CITÉE

Air Canada, Aéroport international Lester B. Pearson et Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Division de la santé et de la sécurité, Division du transport aérien, décision n° 92-005, 2 avril 1992 (Travail Canada)

STATUTES CITED

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), ss. 19.1; 94(1); 94(3); 97(1)

Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety), ss. 133; 134.1; 134.1(4); 135; 135.1; 135.1(5); 135.1(11); 147; 157

Companies' Creditors Arrangement Act

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), art. 19.1; 94(1); 94(3); 97(1)

Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail), art. 133; 134.1; 134.1(4); 135; 135.1; 135.1(5); 135.1(11); 147; 157

Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies

Canada Industrial Relations Board **Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 8-06

Reasons for decision

Securiguard Services Limited,
applicant,
and

**International Association of Machinists and
Aerospace Workers, Transportation District 140,
Local Lodge 16,**
respondent.

CITED AS: Securiguard Services Limited

Board File: 25889-C

Decision no. 359
August 18, 2006

Application pursuant to section 16(p) of the *Canada
Labour Code, Part I.*

Application under 16(p) - Notice of dispute - Appointment of conciliation officer - Review of ministerial appointment - The employer seeks a declaration that the union submitted a notice of dispute that fails to meet the criteria of section 71 of the *Code* and an order quashing the ministerial appointment of a conciliation officer - The employer also seeks an interim order staying the appointment of the conciliation officer pending the outcome of its application - The Board is of the view that it lacks jurisdiction to hear this application - The application is not properly before the Board, since section 16(p) of the *Code* does not, in itself, authorize the filing of an application with the Board - This "fresh" application was filed for the sole purpose of having the Board act pursuant to section 16(p), in order to award the remedies sought, which is contrary to the intent of section 16 - There is no indication before the Board that the matter at hand arises from an existing proceeding before it - This application is an attempt to review an appointment made by the Minister of Labour pursuant to section 72 of the *Code* - Even if the *Code* had authorized the filing of the present application, it is the Board's view that it has no jurisdiction to set aside the Minister of Labour's appointment of a conciliation officer and to declare the notice of dispute void - Section 86 provides that the Minister's appointment cannot be challenged in any court - Section 86 prevents a court, that might otherwise have had jurisdiction to

Motifs de décision

Securiguard Services Limited,
requérant,
et

**Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district
des transports 140, section locale 16,**
intimée.

CITÉ: Securiguard Services Limited

Dossier du Conseil: 25889-C

Décision n° 359
le 18 août 2006

Demande présentée en vertu de l'alinéa 16p) du *Code
canadien du travail, Partie I.*

Demande en vertu de l'alinéa 16p) - Avis de différend - Nomination d'un conciliateur - Révision de la nomination faite par le ministre - L'employeur demande au Conseil de déclarer que l'avis de différend du syndicat ne répond pas aux critères énoncés à l'article 71 du *Code* et de rendre une ordonnance annulant la nomination du conciliateur par le ministre - L'employeur réclame aussi une ordonnance provisoire annulant la nomination du conciliateur en attendant la décision relative à la présente demande - Le Conseil estime ne pas avoir la compétence pour instruire la présente demande - La demande n'a pas été soumise comme elle se doit devant le Conseil, étant donné que l'alinéa 16p) du *Code* ne peut pas, en soi, autoriser le dépôt d'une demande auprès du Conseil - Cette nouvelle demande a été présentée dans le seul but que le Conseil agisse conformément à l'alinéa 16p), à savoir qu'il accorde les mesures de redressement demandées, ce qui est contraire à l'objet de l'article 16 - Rien n'indique que la question qui nous occupe a été soulevée dans le cadre d'une procédure en instance devant le Conseil - La présente demande vise à revoir une nomination faite par le ministre du Travail, et qui est fondée sur l'article 72 du *Code* - Même si le *Code* autorisait le dépôt de la présente demande, le Conseil estime ne pas avoir la compétence pour annuler la nomination d'un conciliateur faite par le ministre du Travail ou pour déclarer nul l'avis de différend - L'article 86 interdit tout recours judiciaire afin de

hear such a challenge, from questioning the appointment - A review of Part I of the *Code* indicates that the Minister is authorized to perform a variety of functions, which include appointing mediators, appointing conciliation officers or commissioners, establishing conciliation boards and referring questions to the Board - There is no provision in Part I of the *Code* that authorizes the Board to review the exercise of any of these ministerial functions - The Board is of the view that it has no jurisdiction to set aside the Minister of Labour's appointment of the conciliation officer or to declare the notice of dispute void.

The Board, composed of Mr. Warren Edmondson, Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), considered the above-noted application.

Counsel of Record

Mr. Israel Chafetz, for Securiguard Services Limited;
Mr. David B. Mercer, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16.

I - Factual Background and Nature of the Application

[1] On March 21, 2006, the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16 (the union) served notice to commence collective bargaining on Securiguard Services Limited (Securiguard or the employer).

[2] On April 28, 2006, the union sent a notice of dispute pursuant to section 71 of the *Code* to the Minister of Labour, informing the Minister of the parties' failure to commence collective bargaining, and requesting that a conciliation officer be appointed.

[3] On May 5, 2006, the employer filed an unfair labour practice complaint with the Board, pursuant to section 97 of the *Code*, alleging that the union had breached its duty to bargain in good faith, in violation of section 50 of the *Code* (Board file no. 25735-C). That same day, the employer wrote to the Director

contester une nomination faite par un ministre - L'article 86 empêche un tribunal, qui aurait autrement pu être compétent à entendre une telle contestation, de remettre en question la nomination - L'examen de la partie I du *Code* indique que le ministre est autorisé à exercer diverses fonctions, ce qui comprend la nomination de médiateurs, de conciliateurs ou de commissaires, l'établissement de commissions de conciliation et le renvoi de questions au Conseil - Aucune disposition de la partie I du *Code* n'autorise le Conseil à revoir l'exercice de ces fonctions par le ministre - Le Conseil conclut qu'il n'a pas la compétence pour annuler la nomination d'un conciliateur faite par le ministre du Travail ou de déclarer l'avis de différend nul.

Le Conseil, composé de M. Warren Edmondson, Président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a étudié la demande énoncée ci-dessus.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Israel Chafetz, pour Securiguard Services Limited;
M^e David B. Mercer, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16.

I - Contexte et nature de la demande

[1] Le 21 mars 2006, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16 (le syndicat) a donné un avis de négociation collective à Securiguard Services Limited (Securiguard ou l'employeur).

[2] Le 28 avril 2006, le syndicat a fait parvenir un avis de différend au ministre du Travail, en vertu de l'article 71 du *Code*, l'informant du défaut des parties de commencer à négocier collectivement et demandant la nomination d'un conciliateur.

[3] Le 5 mai 2006, l'employeur a déposé au Conseil une plainte de pratique déloyale de travail fondée sur l'article 97 du *Code*, alléguant que le syndicat avait manqué à son devoir de négocier de bonne foi, contrairement à l'article 50 du *Code* (dossier du Conseil n° 25735-C). Le même jour, l'employeur a écrit au

General of the Federal Mediation and Conciliation Service advising of its objection to the union's request that a conciliation officer be appointed.

[4] On May 10, 2006, the Minister of Labour appointed a conciliation officer pursuant to section 2 of the *Code*.

[5] The present application was filed with the Board on May 15, 2006, by the employer, pursuant to section 16(p) of the *Code*. It seeks a declaration that the union has submitted a notice of dispute that fails to meet the criteria set out in section 71 of the *Code* and an order quashing the May 10, 2006 appointment of the conciliation officer, on the ground that the Minister lacks jurisdiction to appoint a conciliation officer based on an invalid notice of dispute. The employer also seeks an interim order staying the appointment of the conciliation officer pending the outcome of this application.

II - Position of the Parties

A - The Employer's Position

[6] The employer objects to the appointment of a conciliation officer pursuant to section 72 of the *Code* on the basis that the notice of dispute filed by the union pursuant to section 71 is invalid. The employer submits that it has commenced collective bargaining within the time limits provided for by the *Code*, and therefore the requirements under section 71 have not been met.

[7] The employer submits that the union cannot refuse to respond to the employer's efforts to commence collective bargaining and then rely on this conduct as the basis for an application to appoint a conciliation officer pursuant to section 71 of the *Code*. It alleges that the union must file a notice of dispute "with clean hands." The employer argues that this issue must be resolved before the conciliation procedures under the *Code* can be implemented.

[8] The employer contends that section 16 of the *Code* is an appropriate section for the remedy sought. It alleges that the Board has jurisdiction to ensure compliance with the provisions of the *Code*. The determination as to whether the union failed to comply with the requirements of section 71 of the *Code* is therefore wholly within the jurisdiction of the Board, pursuant to section 16(p) of the *Code*.

directeur général des Services fédéraux de médiation et de conciliation pour lui signifier qu'il s'opposait à la demande de nomination d'un conciliateur présentée par le syndicat.

[4] Le 10 mai 2006, le ministre du Travail a nommé un conciliateur, conformément à l'article 72 du *Code*.

[5] L'employeur a soumis la présente demande au Conseil, le 15 mai 2006, conformément à l'alinéa 16p) du *Code*. Il demande au Conseil de déclarer que l'avis de différend du syndicat ne répond pas aux critères énoncés à l'article 71 du *Code* et de rendre une ordonnance annulant la nomination du conciliateur (le 10 mai 2006), au motif que le Ministre ne peut pas nommer un conciliateur en se fondant sur un avis de différend invalide. L'employeur réclame une ordonnance provisoire annulant la nomination du conciliateur en attendant la décision relative à la présente demande.

II - Position des parties

A - Position de l'employeur

[6] L'employeur s'oppose à la nomination d'un conciliateur conformément à l'article 72 du *Code* au motif que l'avis de différend donné par le syndicat, en vertu de l'article 71, est invalide. Il prétend avoir commencé à négocier collectivement dans les délais prescrits par le *Code* et que, par conséquent, les exigences énoncées à l'article 71 n'ont pas été satisfaites.

[7] L'employeur soutient que le syndicat ne peut pas donner suite aux efforts déployés par l'employeur pour entamer des négociations collectives et invoquer ensuite cette conduite pour présenter une demande de nomination d'un conciliateur, conformément à l'article 71 du *Code*. Il affirme que le syndicat doit avoir «les mains propres» pour déposer un avis de différend. L'employeur fait valoir que cette question doit être réglée avant l'application des procédures de conciliation prévues par le *Code*.

[8] Selon l'employeur, l'article 16 du *Code* est une disposition qui devrait s'appliquer en ce qui concerne la mesure de redressement demandée. Il soutient que le Conseil a compétence pour assurer le respect des dispositions du *Code*. Il relève donc entièrement du Conseil, conformément à l'alinéa 16p) du *Code*, de déterminer si le syndicat a omis de satisfaire les exigences de l'article 71 du *Code*.

[9] The employer further states that since the Minister made the impugned appointment in circumstances in which the conditions of section 71 of the *Code* had not been fulfilled, the Board has jurisdiction, pursuant to section 16, to quash the appointment.

[10] In addition, the employer submits that since section 86 of the *Code* prohibits any proceedings before a court to question the appointment of a conciliation officer, the Board has exclusive jurisdiction over this matter.

[11] Finally, the employer states that if the Board were to find that it lacked jurisdiction to provide the requested remedy, then there would be no remedy available to the employer in this case. The employer submits that it could not have been the intention of Parliament not to provide a remedy in these circumstances.

B - The Union's Position

[12] The union opposes the employer's request on the basis that the Board lacks jurisdiction to hear the case, and, in the alternative, that the application has no merit in fact or law.

[13] The union submits that the notice of dispute met the requirements of section 71 of the *Code* and therefore, the subsequent appointment of a conciliation officer pursuant to section 72 was entirely appropriate. According to the union, the parties have not met nor have they commenced collective bargaining within the time limits required under section 50 of the *Code*.

[14] The union contends that the employer's submissions lack credibility. The union asks why an employer would not want the assistance of a conciliation officer to help it comply with its duty pursuant to the *Code* to bargain in good faith. According to the union, the employer has no intention of complying with its obligations. The union is of the view that the application before the Board challenging the appointment of a conciliation officer constitutes another attempt by the employer to frustrate the process and ignore its duty to bargain in good faith.

[15] The union argues that section 16(p), on its own, cannot form the basis of an application for remedial relief. It submits that section 16(p) of the *Code* does not grant the parties an independent right of access to the

[9] L'employeur soutient également que, comme le Ministre a fait la nomination contestée alors que les conditions de l'article 71 du *Code* n'avaient pas été respectées, le Conseil est habilité à annuler la nomination, conformément à l'article 16.

[10] Par ailleurs, comme l'article 86 du *Code* interdit tout recours judiciaire visant à contester la nomination d'un conciliateur, le Conseil exerce une compétence exclusive sur la question.

[11] En conclusion, si le Conseil devait conclure qu'il n'est pas de son ressort d'accorder la mesure de redressement demandée, alors l'employeur n'aurait aucun autre recours en l'espèce. Selon l'employeur, le législateur n'a certainement pas voulu qu'aucun recours ne puisse être invoqué dans de telles circonstances.

B - Position du syndicat

[12] Le syndicat s'oppose à la demande de l'employeur au motif que le Conseil n'a pas la compétence voulue pour instruire cette affaire, et, subsidiairement, que la demande n'est fondée ni en fait ni en droit.

[13] Le syndicat soutient que l'avis de différend satisfaisait les exigences énoncées à l'article 71 du *Code* et que la nomination subséquente d'un conciliateur, en vertu de l'article 72, était donc entièrement appropriée. Selon le syndicat, les parties n'ont pas eu de rencontres et n'ont pas commencé à négocier collectivement dans les délais prescrits par l'article 50 du *Code*.

[14] Le syndicat prétend que les observations de l'employeur ne sont pas crédibles. Il se demande pourquoi un employeur ne voudrait pas de l'aide d'un conciliateur pour s'acquitter de son obligation de négocier de bonne foi, en vertu du *Code*. Selon le syndicat, l'employeur n'a pas l'intention de s'acquitter de ses obligations. Le syndicat est d'avis que la demande dont le Conseil est saisi, contestant la nomination d'un conciliateur, constitue une autre tentative de la part de l'employeur en vue d'entraver le processus et de faire abstraction de son obligation de négocier de bonne foi.

[15] Le syndicat soutient qu'une demande de redressement ne peut pas reposer exclusivement sur l'alinéa 16p). Cet alinéa n'accorde pas aux parties un droit d'accès indépendant au pouvoir décisionnel du

Board's decision-making power, unless authorized by another provision of the *Code*.

[16] The union argues that nowhere in the *Code* is authorization given to the Board, directly or indirectly, to review the appointment of a conciliation officer by the Minister. It submits that Parliament did not intend such a review, because the appointment of a conciliation officer is desirable in terms of furthering the object of sound labour relations.

III - Analysis and Decision

[17] The employer is asking the Board to set aside the conciliation appointment made by the Minister of Labour and to declare the notice of dispute filed by the union void.

[18] The Board is of the view that it lacks jurisdiction to hear this application for two reasons. Firstly, the application is not properly before the Board, since section 16(p) of the *Code* does not, in itself, authorize the filing of an application with the Board. Secondly, the Board has no jurisdiction to set aside the Minister of Labour's appointment of a conciliation officer and to declare the notice of dispute void. The Board will deal with these two issues separately.

A - Jurisdiction Under Section 16(p)

[19] The employer submits that section 16(p) of the *Code* provides the Board with the necessary authority to impose the requested remedies.

[20] The employer also contends that its application is related to a proceeding under the *Code* (the unfair labour practice complaint it filed on May 5, 2006), and therefore, the Board has jurisdiction to order the remedies sought, pursuant to section 16 of the *Code*.

[21] Section 16(p) reads as follows:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

(i) a person is an employer or an employee,

Conseil, à moins d'y être autorisé par une autre disposition du *Code*.

[16] Le syndicat affirme qu'aucune disposition du *Code* n'autorise le Conseil, directement ou indirectement, à revoir la nomination d'un conciliateur par le Ministre. Il soutient que le législateur n'a pas prévu une telle révision, parce que la nomination d'un conciliateur favorise la réalisation de l'objet d'établir de saines relations du travail.

III - Analyse et décision

[17] L'employeur demande au Conseil d'annuler la nomination du conciliateur faite par le ministre du Travail et de déclarer nul l'avis de différend du syndicat.

[18] Le Conseil estime ne pas avoir la compétence pour instruire la présente demande pour deux raisons. En premier lieu, la demande n'a pas été soumise comme elle se doit devant le Conseil, étant donné que l'alinéa 16p) du *Code* ne peut pas, en soi, autoriser le dépôt d'une demande auprès du Conseil. En deuxième lieu, le Conseil n'est pas habilité à annuler la nomination d'un conciliateur faite par le ministre du Travail et à déclarer que l'avis de différend est nul. Le Conseil traitera de ces deux questions séparément.

A - Compétence en vertu de l'alinéa 16p)

[19] L'employeur soutient que l'alinéa 16p) du *Code* accorde au Conseil la compétence nécessaire pour imposer les mesures de redressement demandées.

[20] Il prétend également que la présente demande est liée à une procédure en vertu du *Code* (plainte de pratique déloyale de travail déposée le 5 mai 2006) et que le Conseil est donc habilité à accorder la mesure de redressement demandée, en vertu de l'article 16 du *Code*.

[21] L'alinéa 16p) est libellé comme suit:

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer:

(i) si une personne est un employeur ou un employé,

(ii) a person performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations,

(iii) a person is a member of a trade union,

(iv) an organization or association is an employers' organization, a trade union or a council of trade unions,

(v) a group of employees is a unit appropriate for collective bargaining,

(vi) a collective agreement has been entered into,

(vii) any person or organization is a party to or bound by a collective agreement, and

(viii) a collective agreement is in operation.

(ii) si une personne occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail,

(iii) si une personne adhère à un syndicat,

(iv) si une organisation est une organisation patronale, un syndicat ou un regroupement de syndicats,

(v) si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement,

(vi) si une convention collective a été conclue,

(vii) si une personne ou une organisation est partie à une convention collective ou est liée par celle-ci,

(viii) si une convention collective est en vigueur.

[22] The specific powers referred to in section 16 of the *Code* are only conferred upon the Board "in relation to any proceeding before it." In other words, section 16(p) in itself does not grant parties an independent right of access to the Board's decision-making process. The purpose of this section is to allow the Board to resolve questions that arise during the course of a proceeding already before it.

[23] Justice Pratte of the Federal Court of Appeal reiterated that notion in *Canadian Union of Public Employees (CUPE) v. Canadian Broadcasting Corporation* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; and (1985) 14 Admin. L.R. 210 (F.C.A., nos. A-720-84 and A-694-84), as follows:

Section 118 [now section 16] does not authorize the Board to rule on a proceeding undertaken for the sole purpose of having the Board exercise the powers set out in the section; these powers are given to the Board to allow it to decide any questions that may arise in proceedings it is called upon to adjudicate under other provisions of the Act. ...

(pages 714; 191; and 217; emphasis added)

[24] In the case at hand, the application was filed pursuant to section 16(p) of the *Code*. This "fresh" application was filed for the sole purpose of having the Board act pursuant to section 16(p), in order to award the remedies sought, which is contrary to the intent of section 16.

[25] In *Air Canada*, [2006] CIRB no. 349, the Board confirmed that section 16 does not grant a party an independent right of access to the Board:

[83] The Supreme Court of Canada has stated that for the Board to issue a finding under section 16(p) of the *Code*, the

[22] Le Conseil est investi des pouvoirs particuliers énoncés à l'article 16 du *Code* seulement «dans le cadre de toute affaire dont il connaît». Autrement dit, l'alinéa 16p) en soi n'accorde pas aux parties un droit d'accès indépendant au processus décisionnel du Conseil. Cet article vise à permettre au Conseil de régler les questions soulevées dans le cadre d'une procédure dont il est déjà saisi.

[23] Le juge Pratte, de la Cour d'appel fédérale, a réitéré ce principe dans *Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) c. Société Radio-Canada* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; et (1985) 14 Admin. L.R. 210 (C.A.F., nos A-720-84 et A-694-84), comme suit:

L'article 118 [maintenant l'article 16] n'autorise pas le Conseil à trancher une procédure entreprise à la seule fin d'exercer les pouvoirs que cet article définit; ces pouvoirs sont donnés au Conseil pour lui permettre de trancher toute question pouvant se poser à l'occasion d'une procédure sur laquelle il est appelé à se prononcer en vertu d'autres dispositions de la loi...

(pages 714; 191; et 217; c'est nous qui soulignons)

[24] En l'espèce, la demande est fondée sur l'alinéa 16p) du *Code*. Cette nouvelle demande a été présentée dans le seul but que le Conseil agisse conformément à l'alinéa 16p), à savoir qu'il accorde les mesures de redressement demandées, ce qui est contraire à l'objet de l'article 16.

[25] Dans *Air Canada*, [2006] CCRI n° 349, le Conseil a confirmé que l'article 16 n'accorde pas à une partie un droit d'accès indépendant au Conseil:

[83] La Cour suprême du Canada a statué que, pour que le Conseil rende une décision fondée sur l'alinéa 16p) du *Code*,

Board already has to be seized of a matter pursuant to the *Code*; it does not have the power to consider questions not directly arising from an existing proceeding, nor does it have the power to make further determinations as part of its final decision: ...

(page 22)

[26] There is no indication before the Board that the matter at hand arises from an existing proceeding before the Board. On the contrary, this proceeding was commenced independently from the employer's complaint alleging an unfair labour practice (Board file no. 25735-C). This application is an attempt to review an appointment made by the Minister of Labour, an appointment that was made pursuant to section 72 of the *Code*.

[27] Accordingly, the Board is of the view that it does not have jurisdiction to hear this matter.

B - Jurisdiction to Set Aside the Minister of Labour's Appointment of a Conciliation Officer

[28] Even if the *Code* had authorized the filing of the present application, it is the Board's view that it has no jurisdiction to set aside the Minister of Labour's appointment of a conciliation officer or to declare the notice of dispute void.

[29] In this case, the union sent a notice of dispute, pursuant to section 71, to the Minister of Labour. A notice of dispute may be given when collective bargaining has not commenced within the time limits provided for by the *Code*, or when the parties have bargained collectively but have been unable to reach an agreement. The Minister subsequently appointed a conciliation officer, pursuant to section 72.

[30] Sections 71 and 72 of the *Code* provide as follows:

71.(1) Where a notice to commence collective bargaining has been given under this Part, either party may inform the Minister, by sending a notice of dispute, of their failure to enter into, renew or revise a collective agreement where

(a) collective bargaining has not commenced within the time fixed by this Part; or

(b) the parties have bargained collectively for the purpose of entering into or revising a collective agreement but have been unable to reach agreement.

(2) The party who sends a notice of dispute under subsection (1) must immediately send a copy of it to the other party.

il doit déjà être saisi d'une affaire en vertu du *Code*; il n'a pas le pouvoir d'instruire des questions qui ne découlent pas directement d'une procédure en instance, ni de rendre d'autres décisions dans le cadre de sa décision définitive ...

(page 22)

[26] Rien n'indique que la question qui nous occupe a été soulevée dans le cadre d'une procédure en instance devant le Conseil. Au contraire, la présente procédure a été entamée indépendamment de la plainte de pratique déloyale de travail déposée par l'employeur (dossier du Conseil n° 25735-C). La présente demande vise à revoir une nomination faite par le ministre du Travail, et qui est fondée sur l'article 72 du *Code*.

[27] Par conséquent, le Conseil conclut qu'il n'a pas compétence pour se saisir de cette affaire.

B - Compétence pour annuler la nomination d'un conciliateur par le ministre du Travail

[28] Même si le *Code* autorisait le dépôt de la présente demande, le Conseil estime ne pas avoir la compétence pour annuler la nomination d'un conciliateur faite par le ministre du Travail ou pour déclarer nul l'avis de différend.

[29] En l'espèce, le syndicat a envoyé un avis de différend au ministre du Travail, conformément à l'article 71. Un avis de différend peut être signifié lorsque les négociations collectives ne sont pas commencées dans les délais prescrits par le *Code* ou que les parties ont négocié sans en arriver à une entente. Le Ministre a nommé par la suite un conciliateur, conformément à l'article 72.

[30] Les articles 71 et 72 du *Code* stipulent que:

71.(1) Une fois donné l'avis de négociation collective, l'une des parties peut faire savoir au ministre, en lui faisant parvenir un avis de différend, qu'elles n'ont pas réussi à conclure, renouveler ou réviser une convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants:

a) les négociations collectives n'ont pas commencé dans le délai fixé par la présente partie;

b) les parties ont négocié collectivement mais n'ont pu parvenir à un accord.

(2) La partie qui envoie l'avis de différend en fait parvenir sans délai une copie à l'autre partie.

72.(1) The Minister shall, not later than fifteen days after receiving a notice in writing under section 71,

- (a) appoint a conciliation officer;
- (b) appoint a conciliation commissioner;
- (c) establish a conciliation board in accordance with section 82; or
- (d) notify the parties, in writing, of the Minister's intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner or establish a conciliation board.

(2) Where the Minister has not received a notice under section 71 but considers it advisable to take any action set out in paragraph (1)(a), (b) or (c) for the purpose of assisting the parties in entering into or revising a collective agreement, the Minister may take such action.

(3) The Minister may only take one action referred to in this section with respect to any particular dispute involving a bargaining unit.

[31] The issue the Board must address is whether it has jurisdiction to declare a notice of dispute invalid and to set aside the appointment of the conciliation officer.

[32] Section 18 of the *Code* provides that "[t]he Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it." That section clearly authorizes the Board to reconsider its orders or decisions. The *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, prescribe, for example, the circumstances under which a reconsideration application may be made to the Board, the information that must be contained in the application, and the time limits for the filing of the application. Accordingly, it is clear that Part I of the *Code* confers jurisdiction on the Board to review its orders or decisions.

[33] The employer argues that the Board also has jurisdiction, pursuant to section 86 of the *Code*, to review and set aside the Minister of Labour's appointment of the conciliation officer.

[34] The employer submits that since section 86 prohibits the Minister's appointment of a conciliation officer from being questioned in any court, the Board must therefore have exclusive jurisdiction over this matter. The Board disagrees on this matter.

[35] Section 86 provides as follows:

86. No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court

72.(1) Dans les quinze jours suivant la réception de l'avis qui lui a été donné aux termes de l'article 71, le ministre prend l'une ou l'autre des mesures suivantes:

- a) nomination d'un conciliateur;
- b) nomination d'un commissaire-conciliateur;
- c) constitution d'une commission de conciliation en application de l'article 82;
- d) notification aux parties, par écrit, de son intention de ne procéder à aucune des mesures visées aux alinéas a), b) et c).

(2) Même sans avoir reçu l'avis prévu à l'article 71, le ministre peut prendre toute mesure visée aux alinéas (1)a), b) ou c) s'il l'estime opportun pour aider les parties à conclure ou à réviser une convention collective.

(3) Le ministre ne peut prendre qu'une des mesures que prévoit le présent article à l'égard d'un différend visant une unité de négociation collective.

[31] Le Conseil doit déterminer s'il a compétence pour déclarer invalide un avis de différend et pour annuler la nomination d'un conciliateur.

[32] L'article 18 du *Code* prévoit que «[l]e Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet». Cet article autorise clairement le Conseil à réexaminer ses ordonnances ou décisions. Le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* précise, par exemple, les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée, les renseignements que doit contenir cette demande et les délais pour son dépôt. Par conséquent, la partie I du *Code* habilite clairement le Conseil à réexaminer ses propres ordonnances ou décisions.

[33] L'employeur prétend que l'article 86 du *Code* confère au Conseil la compétence pour revoir et annuler la nomination d'un conciliateur faite par le ministre du Travail.

[34] L'employeur fait valoir que, comme l'article 86 interdit la remise en question de la nomination d'un conciliateur par un tribunal, le Conseil doit donc avoir compétence exclusive dans cette affaire. Le Conseil n'est pas d'accord.

[35] L'article 86 est libellé comme suit:

86. Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire visant à:

(a) to question the appointment of, or refusal to appoint, a conciliation officer or conciliation commissioner, or the establishment of, or the refusal to establish, a conciliation board; or

(b) to review, prohibit or restrain any proceeding of a conciliation officer, conciliation commissioner or conciliation board.

a) soit contester la nomination d'un conciliateur ou d'un commissaire-conciliateur ou la constitution d'une commission de conciliation, ou le refus d'y procéder;

b) soit réviser, empêcher ou limiter l'action d'un conciliateur, d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission.

[36] Section 86 provides that the Minister's appointment cannot be challenged in any court. Its purpose is to prevent a court, that might otherwise have had jurisdiction to hear such a challenge, from questioning the appointment. Given the importance of the conciliation procedures set out in the *Code*, which aim to have the parties successfully negotiate their collective agreements in a timely fashion, it is not surprising that Parliament prohibited the courts from questioning a ministerial appointment made pursuant to these procedures.

[37] The Board does not accept the argument that a privative clause that specifically prevents any court from reviewing a ministerial appointment of a conciliation officer, implicitly confers jurisdiction on this Board to review such an appointment. Section 86 ousts the jurisdiction of the courts. It does not confer jurisdiction upon the Board. Clearer legislative direction is required before this Board would embark upon a review of an appointment of a conciliation officer made by the Minister of Labour.

[38] This is not the first time the Board has been called upon to review its powers in relation to the conciliation officer appointment procedures set out in the *Code*. In *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 150, the Board was asked, among other things, to rule that the union's request that a conciliator be appointed, pursuant to section 71 of the *Code*, was premature. The Board ruled that it had no jurisdiction to order the union to stay its request for conciliation made to the Minister and stated that:

[21] ... the Board has no role to play in evaluating the facts of the party that feels oppressed and that decides to refer the dispute to the conciliation process established in the *Code*. The Board believes, therefore, that it is not within its jurisdiction to order the SCRC to stay the request for conciliation made to the Minister.

(page 7)

[36] L'article 86 interdit tout recours judiciaire afin de contester une nomination faite par un Ministre. Il vise à empêcher un tribunal, qui aurait autrement pu être compétent à entendre une telle contestation, de remettre en question la nomination. Compte tenu de l'importance des procédures de conciliation prévues dans le *Code*, dont le but est la négociation de conventions collectives entre les parties dans un délai raisonnable, il n'est pas étonnant que le législateur interdise aux tribunaux de remettre en question une nomination ministérielle faite dans le cadre de ces procédures.

[37] Le Conseil n'accepte pas l'argument selon lequel une clause privative, interdisant expressément tout recours judiciaire à l'égard de la nomination ministérielle d'un conciliateur, attribue implicitement au Conseil la compétence de revoir cette nomination. L'article 86 écarte la compétence des tribunaux. Il n'attribue pas la compétence au Conseil. Il faudrait des directives plus claires du législateur avant que le Conseil ne s'engage à revoir la nomination d'un conciliateur faite par le ministre du Travail.

[38] Ce n'est pas la première fois que le Conseil est appelé à examiner ses pouvoirs quant à la procédure de nomination d'un conciliateur prévue dans le *Code*. Dans *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 150, on a demandé au Conseil, entre autres, de conclure que la demande de nomination d'un conciliateur, présentée par le syndicat conformément à l'article 71 du *Code*, était prématurée. Le Conseil a statué qu'il n'avait pas la compétence nécessaire pour ordonner au syndicat de suspendre sa demande de conciliation auprès du Ministre, et a déclaré ce qui suit:

[21] ... le Conseil n'a aucun rôle à jouer dans l'appréciation des faits de la partie qui se sent brimée et qui décide de référer son différend au processus de conciliation prévu par le *Code*. Le Conseil estime donc qu'il n'est pas compétent pour ordonner au SCRC de surseoir à sa demande de conciliation auprès de la ministre.

(page 7)

[39] A review of Part I of the *Code* indicates that the Minister is authorized to perform a variety of functions, which include appointing mediators, appointing

[39] L'examen de la partie I du *Code* indique que le Ministre est autorisé à exercer diverses fonctions, ce qui comprend la nomination de médiateurs, de conciliateurs

conciliation officers or commissioners, establishing conciliation boards and referring questions to the Board or to the parties to a dispute. There is no provision in Part I of the *Code* that authorizes the Board to review the exercise of any of these ministerial functions.

[40] Furthermore, had Parliament intended to confer jurisdiction on the Board in this regard, it is not unreasonable to expect that some direction would have been provided to the Board regarding, for example, what types of ministerial actions, appointments, referrals or decisions might be reviewed, what grounds of review would apply to the challenge, and what time limits would apply to the filing of the review application. The *Code* provides no direction in regards to such issues.

[41] Similarly, while Part I of the *Code* authorizes employers, unions and employees to file a variety of notices with the Minister of Labour, nowhere does it confer on the Board jurisdiction to declare these notices void.

[42] For these reasons, the Board is of the view that it has no jurisdiction to set aside the Minister of Labour's appointment of the conciliation officer or to declare the notice of dispute void.

[43] Accordingly, this application is dismissed.

CASES CITED

Air Canada, [2006] CIRB no. 349

Canadian Union of Public Employees (CUPE) v. Canadian Broadcasting Corporation (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; and (1985) 14 Admin. L.R. 210 (F.C.A., nos. A-720-84 and A-694-84)

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 150

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16, 16(p); 18; 50; 71; 72; 86; 97

ou de commissaires, l'établissement de commissions de conciliation et le renvoi de questions au Conseil ou aux parties en cause. Aucune disposition de la partie I du *Code* n'autorise le Conseil à revoir l'exercice de ces fonctions par le Ministre.

[40] De plus, si le législateur avait voulu habiliter le Conseil à cet égard, il n'est pas déraisonnable de s'attendre à ce que des directives aient été données au Conseil, par exemple, quant aux types de mesures ministérielles, de nominations, de renvois ou de décisions pouvant être réexaminés, aux motifs pouvant être invoqués pour justifier un examen et aux délais s'appliquant au dépôt d'une telle demande d'examen. Le *Code* ne contient aucune directive sur ces questions.

[41] Par ailleurs, la partie I du *Code* autorise les employeurs, syndicats et employés à présenter divers avis au ministre du Travail, mais elle ne confère nullement au Conseil le droit de déclarer ces avis nuls.

[42] Pour ces motifs, le Conseil conclut qu'il n'a pas la compétence pour annuler la nomination d'un conciliateur faite par le ministre du Travail ou de déclarer l'avis de différend nul.

[43] Par conséquent, la présente demande est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2006] CCRI n° 349

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 150

Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) c. Société Radio-Canada (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; et (1985) 14 Admin. L.R. 210 (C.A.F., dossier n°s A-720-84 et A-694-84)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)(c); 16, 16(p); 18; 50; 71; 72; 86; 97

1

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Air Canada Pilots Association,
applicant,
and
Air Canada,
employer,
and
Air Line Pilots Association,
interested party.

CITED AS: Air Canada

Board File: 25676-C

Decision no. 360
September 1, 2006

Application pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration—Error in law—Request under section 16(p)—Aeronautics—The applicant union argues before the reconsideration panel that the original panel committed serious errors of law and policy by holding that the Board had no jurisdiction under section 16(p) of the *Code* to consider whether the implementation of a mediator's recommendations would violate the *Code*—The reconsideration panel is unable to accept the applicant's characterization of the original panel's decision and sees no utility in reconsidering a decision about whether the Board has the power to act when the earlier panel ruled that it would not act in any event—The original panel's refusal to invoke any discretion it might have under section 16(p) of the *Code* is clear, and its reasons for that view are entirely cogent and appropriate in the circumstances—The policy of the *Code* is that, subject to the Board's supervisory jurisdiction through sections like section 37, once a collective agreement is settled it is up to the parties to administer that agreement, not the Board—The application to reconsider the original panel's decision as it relates to section 16(p) of the *Code* is dismissed.

Motifs de décision

Association des pilotes d'Air Canada,
requérante,
et
Air Canada,
employeur,
et
Association des pilotes des lignes aériennes,
partie intéressée.

CITÉ : Air Canada

Dossier du Conseil : 25676-C

Décision n° 360
le 1^{er} septembre 2006

Demande fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen – Erreur de droit – Demande fondée sur l'alinéa 16p) – Aéronautique – Le syndicat requérant allègue, auprès du banc de révision, que le banc initial a commis de graves erreurs de droit et de principe en déclarant qu'il n'avait pas compétence en vertu de l'alinéa 16p) du *Code* pour déterminer si la mise en oeuvre de certaines recommandations du médiateur contreviendrait aux dispositions du *Code* – Le banc de révision ne voit donc pas l'utilité de réexaminer une décision portant sur les pouvoirs dévolus au Conseil alors que le banc initial a conclu qu'il n'entendait pas exercer ces pouvoirs de toute façon, d'autant plus que le banc de révision fait siennes les raisons invoquées par le banc antérieur pour refuser d'agir – Le refus du banc initial d'exercer les pouvoirs discrétionnaires dont il pourrait être investi par l'alinéa 16p) est clair, et les raisons qu'il a invoquées pour justifier ce refus sont on ne peut plus solides et pertinentes dans les circonstances – Le principe qui sous-tend le *Code* est qu'il appartient aux parties et non au Conseil d'administrer les conventions collectives dont elles se sont dotées, sous réserve du pouvoir de contrôle conféré au Conseil par les dispositions du *Code*, tel l'article 37 – La demande de réexamen de la décision du banc initial, pour ce qui touche les pouvoirs conférés au Conseil par l'alinéa 16p), est rejetée.

The Board composed of Mr. Andrew C.L. Sims, Q.C., Mr. Edmund E. Tobin and Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairpersons, reviewed the above-noted reconsideration application.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code* (*Part-Industrial Relations*) (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. The Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the application without an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Douglas J. Wray, for the Air Canada Pilots Association;
Ms. Rachelle Henderson, for Air Canada;
Mr. James K.A. Hayes, for the Air Line Pilots Association.

These reasons for decision were written by Mr. Andrew C.L. Sims, Q.C., Vice-Chairperson.

[1] On March 10, 2006, the Board issued *Air Canada*, [2006] CIRB no. 349, a decision concerning the pilots' seniority list at Air Canada. That matter, as the Boards' reasons disclose, has been controversial ever since the merger of Air Canada and Canadian Airlines International Ltd.

[2] On March 18, 2006, the Air Canada Pilots Association applied to have the Board reconsider *Air Canada*, *supra*, under section 18 of the *Code*, which provides:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[2a] Their stated reason for so doing was that, in the applicant's view, the original panel committed serious errors of law and policy that cast grave doubt on the Board's interpretation of the *Code*. It did so by holding, according to the applicant, that the Board had no jurisdiction under section 16(p) of the *Code* to consider whether the implementation of certain recommendations by mediator Martin Teplitsky by Air Canada and the Air Canada Pilots Association would violate the *Code*.

Le Conseil, composé de M^e Andrew C.L. Sims, c.r., M^e Edmund E. Tobin et M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-présidents, a examiné la demande de réexamen susmentionnée.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail* (*Partie I - Relations du travail* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute question ou affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Le Conseil est convaincu que les documents au dossier suffisent pour statuer sur la demande sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Douglas J. Wray, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
M^e Rachelle Henderson, pour Air Canada;
M^e James K.A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M^e Andrew C.L. Sims, c.r., Vice-président.

[1] Le 10 mars 2006, le Conseil a rendu sa décision dans l'affaire *Air Canada*, [2006] CCRI n° 349, concernant la liste d'ancienneté des pilotes d'Air Canada. Cette question, ainsi qu'en attestent les motifs de la décision du Conseil, suscite la controverse depuis la fusion d'Air Canada et de Lignes aériennes Canadien International Ltée.

[2] Le 18 mars 2006, l'Association des pilotes d'Air Canada a présenté une demande au Conseil en vue du réexamen de la décision rendue dans *Air Canada*, précitée, en vertu de l'article 18 du *Code*, qui prévoit ce qui suit :

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[2a] La raison qu'invoque la requérante au soutien de sa demande est que le banc initial a commis de graves erreurs de droit et de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil. Ces erreurs, selon la requérante, tiennent au fait que le Conseil a déclaré qu'il n'avait pas compétence en vertu de l'alinéa 16p) du *Code* pour déterminer si la mise en oeuvre de certaines recommandations du médiateur Martin Teplitsky par Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada contreviendrait aux dispositions du *Code*.

[3] The original panel's decision covered a number of arguments and issues. The request to reconsider is quite specific and is limited to this section 16(p) issue. Having considered the parties' submissions, this reconsideration panel has decided not to exercise the Board's powers under section 18. It is unable to accept the applicant's characterization of the original panel's decision. Further, the original panel's decision as to jurisdiction under section 16(p) in the circumstances was correct. The original panel, in any event, ruled that it would not exercise any discretion to grant what the applicants sought—a discretionary ruling that the reconsideration panel endorses.

[4] *Air Canada, supra*, sets out as concisely as this file allows, the long history of efforts, through litigation, to challenge the Keller seniority list award, which has become part of the Air Canada—Air Canada Pilots Association collective agreement. We will not repeat the analysis, only draw on it as appropriate.

[5] The Board's decision on the section 16(p) request is set out at paragraphs 82 to 108 of *Air Canada, supra*. The Board's reasons deal with three basic questions:

(a) What does section 16(p) of the *Code* mean when it says the enumerated powers can be exercised "in relation to any proceeding before [the Board]."

(b) How should the question sought to be put before the Board properly be characterized so as to test whether that question can fairly be said to be "in relation to any proceeding before [the Board]," and

(c) Even if the question advanced is one, fairly categorized, that is in relation to a proceeding before the Board, is this a situation where the Board would choose to answer that question?

[6] It is the opinion of the reconsideration panel that the reconsideration application glosses over the Board's reasons concerning section 16(p) by describing the ruling, at page 5 of the application, as follows:

[3] La décision du banc initial portait sur un certain nombre d'arguments et de questions alors que la demande de réexamen en instance soulève une question très précise, soit celle des pouvoirs dont le Conseil est investi en vertu de l'alinéa 16p). Après examen des observations des parties, le banc de révision a décidé de ne pas exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 18. En effet, il est incapable d'accepter le point de vue de la requérante au sujet de la décision du banc initial. De plus, il estime que la décision du banc initial sur la question des pouvoirs conférés au Conseil par l'alinéa 16p) était fondée dans les circonstances. Cela dit, le banc initial a déclaré qu'il refusait d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour accéder à la demande des requérants — une décision discrétionnaire que le banc de révision fait sienne.

[4] Dans *Air Canada*, précitée, le banc initial expose de façon aussi concise que le lui permet le dossier le long historique des efforts déployés, par la voie de recours judiciaires, pour contester la décision de l'arbitre Keller portant sur la question de l'ancienneté, qui fait désormais partie intégrante de la convention collective conclue entre l'Association des pilotes d'Air Canada et Air Canada. Nous ne reproduirons pas l'analyse du banc initial, mais nous y reviendrons au besoin.

[5] La décision du Conseil concernant la demande fondée sur l'alinéa 16p) est exposée aux paragraphes 82 à 108 d'*Air Canada*, précitée. Les motifs du Conseil portent sur trois questions fondamentales :

a) Quel sens doit-on attribuer à l'alinéa 16p) du *Code*, qui prévoit que les pouvoirs indiqués peuvent être exercés « dans le cadre de toute affaire dont [le Conseil] connaît »?

b) De quelle manière convient-il de qualifier la question que l'on veut soumettre au Conseil afin de vérifier si cette question s'inscrit à juste titre « dans le cadre de toute affaire dont [le Conseil] connaît »?

c) Même si la question s'inscrit à juste titre dans le cadre d'une procédure dont le Conseil connaît, s'agit-il d'une situation où le Conseil déciderait d'y répondre?

[6] Le banc de révision est d'avis que la requérante fait abstraction des motifs de décision du Conseil concernant l'alinéa 16p) en décrivant la décision comme suit à la page 5 de sa demande de réexamen :

The Board made the following rulings in Decision no. 349:

(4) The Board had no jurisdiction to rule on the validity of Mr. Teplitsky's recommendations with respect to the seniority list

This ignores entirely the discretionary aspects of the ruling.

[7] The decision makes it patently clear that the answer to question (c) is no. Even if section 16(p) vests the Board with the power and discretion to rule on this question, it was not about to do so for two very compelling reasons. Paragraph 88 makes this clear:

[88] Even if the Board had the power to determine whether the Teplitsky recommendations were in compliance with the *Code*, it would not have been a proper use of the Board's discretion to embark upon such a review for two reasons...

(*Air Canada, supra*, page 23)

[8] The Board's first reason for refusing to exercise any jurisdiction and discretion it might have is expressed in a number of ways between paragraphs 88 and 103.

[88] ... the section 16(p) request constitutes yet another attempt to partially undo the Keller award and the Board has already decided that it does not have jurisdiction to review that award.

[100] The Board has carefully considered all the facts surrounding the applications/complaints presently before it. Those facts, ... all indicate to the Board a dissatisfaction with the Keller award. It is clear that a significant number of pilots in the ACPA bargaining unit wanted the Keller award changed.

[101] In the Board's view, the primary purpose of the Teplitsky mediation exercise was to undo in part the Keller award and to change the seniority rankings of the former Canadian pilots in a fashion that would be acceptable to some of the pilots in the protest groups...

[103] ... the Board is satisfied that ACPA and Air Canada's section 16(p) request is a disguised attempt to have the Board do indirectly what it has already said it has no jurisdiction to do

Le Conseil a rendu les décisions suivantes dans la Décision n° 349 :

4) Le Conseil n'avait pas compétence pour statuer sur la validité des recommandations de M^e Teplitsky concernant la liste d'ancienneté.

(traduction)

Cette déclaration ne tient aucunement compte des aspects discrétionnaires de la décision.

[7] La décision indique très clairement que la réponse à la question c) est non. Même si l'alinéa 16p) confère au Conseil le pouvoir et la marge d'appréciation nécessaires pour statuer sur cette question, il n'avait nullement l'intention de s'en prévaloir pour deux raisons très convaincantes. Le paragraphe 88 ne laisse d'ailleurs planer aucun doute sur ce point :

[88] Même si le Conseil avait le pouvoir de décider si les recommandations de M^e Teplitsky étaient conformes au *Code*, il n'aurait pas été justifié qu'il se prévale d'un tel pouvoir pour se lancer dans un examen pareil, et ce, pour deux raisons...

(*Air Canada*, précitée, page 23)

[8] La première raison invoquée par le Conseil pour refuser d'exercer la compétence et les pouvoirs discrétionnaires dont il pourrait être investi est exprimée de diverses manières aux paragraphes 88 à 103.

[88] ... cette demande fondée sur l'alinéa 16p) est une autre tentative visant à modifier en partie la décision Keller, et il a déjà conclu qu'il n'a pas compétence pour réexaminer cette décision.

...

[100] Pour sa part, le Conseil a soigneusement pesé tous les faits entourant les demandes/plainte dont il est saisi dans cette affaire. Ces faits ... témoignent tous au Conseil d'une insatisfaction quant à cette décision. Il est clair que bon nombre de pilotes de l'unité de négociation de l'APAC voulaient que la décision Keller soit modifiée.

[101] Le Conseil est d'avis que la principale raison d'être de la médiation tenue par M^e Teplitsky consistait à refaire en partie la décision Keller ainsi qu'à changer le rang dans la liste d'ancienneté des anciens pilotes de Canadien d'une façon qui aurait été acceptable pour certains des pilotes des groupes contestataires...

...

[103] ... le Conseil est convaincu que la demande de l'APAC et d'Air Canada fondée sur l'alinéa 16p) est une tentative déguisée de lui faire faire indirectement ce qu'il a déjà déclaré

directly. What the Board is being asked to do is to consider whether recommended changes to the Keller award are in violation of the *Code*. Since the Board has already decided that the award is final and binding and that it has no jurisdiction to review any of the terms of the Keller award, it should come as no surprise that the Board is not prepared to review recommended changes to those terms

(*Air Canada, supra*, pages 23, 26–27)

[9] Paragraph 105 sets out the Board's second reason for declining to rule under section 16(p):

[105] The second reason ... is that to do so in this case would be to set a precedent that the Board is not prepared to set. Were the Board to undertake the review, it would: (1) be taking part in a process that could result in a final and binding arbitration award, involving three parties, being amended by recommendations from a mediation process that was initiated by, designed by, and had as participants, only two of those three parties; (2) be legitimizing a process that might ultimately be used to put in jeopardy the other post-merger arbitration awards that set the seniority lists for employees in other bargaining units at Air Canada; and (3) be providing its views on the legality of recommendations flowing from a private mediation process, that was neither authorized, nor ordered, nor sanctioned by the Board. The Board is not prepared to establish such a precedent.

(*Air Canada, supra*, page 28)

[10] In the view of this reconsideration panel, the Board's refusal to invoke any discretion it might have under section 16(p) is clear, and its reasons for that view are entirely cogent and appropriate in the circumstances. This panel sees no utility in reconsidering a decision about whether the Board has the power to act when the earlier panel held that it would not act in any event. This is all the more so as the reconsideration panel agrees with the prior panel's reasons for declining to act.

[11] While this alone is sufficient to dismiss the application for reconsideration, we will address further the applicant's position that "the Board committed serious errors of law and policy that cast grave doubt on the Board's interpretation of the *Code*."

[12] Our review of the applicant's argument is that its criticism of the Board's decision, while framed as an issue of interpretation of section 16(p), is in essence disagreement over the way the Board characterized the

ne pas avoir la compétence de faire directement. Ce qu'on demande au Conseil c'est de vérifier si les propositions de changements à la décision Keller contreviendraient au *Code*. Puisque le Conseil a déjà conclu que cette décision est définitive et exécutoire et qu'il n'a pas compétence pour en réexaminer un aspect quelconque, on ne devrait pas s'étonner qu'il ne soit pas disposé à examiner des recommandations de changements aux dispositions de la décision en question

(*Air Canada, précitée*, pages 23, 26–27)

[9] La seconde raison invoquée par le Conseil pour refuser de statuer sur la demande fondée sur l'alinéa 16p) est exposée au paragraphe 105 :

[105] Deuxièmement ... le faire en l'espèce serait établir un précédent qu'il n'est pas disposé à établir. En effet, si le Conseil faisait l'examen qu'on lui demande, il 1) prendrait part à un processus qui pourrait aboutir à la modification d'une décision arbitrale définitive et exécutoire concernant trois parties par l'application de recommandations découlant d'un processus de médiation commandé, conçu et ayant comme participants deux seulement de ces trois parties, 2) légitimerait un processus qui pourrait ultimement être invoqué pour compromettre les autres décisions d'arbitrage faisant suite à la fusion qui ont établi les listes d'ancienneté des employés d'autres unités de négociation d'Air Canada et 3) donnerait son opinion sur la légalité de recommandations découlant d'un processus de médiation privé qu'il n'a ni autorisé, ni commandé, ni sanctionné. Le Conseil n'est pas disposé à établir un précédent pareil.

(*Air Canada, précitée*, page 28)

[10] Le banc de révision estime que le refus du Conseil d'exercer les pouvoirs discrétionnaires dont il pourrait être investi par l'alinéa 16p) est clair et les raisons qu'il a invoquées pour justifier ce refus sont on ne peut plus solides et pertinentes dans les circonstances. Le banc de révision ne voit donc pas l'utilité de réexaminer une décision portant sur les pouvoirs dévolus au Conseil alors que le banc initial a conclu qu'il n'entendait pas exercer ces pouvoirs de toute façon, d'autant plus que le banc de révision fait siennes les raisons invoquées par le banc antérieur pour refuser d'agir.

[11] Bien qu'il s'agisse là d'un motif suffisant pour rejeter la demande de réexamen, nous prendrons quand même en considération la position de la requérante selon laquelle « le Conseil a commis de graves erreurs de droit et de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil ». (traduction)

[12] Il nous apparaît, à l'examen de l'argument de la requérante, que sa critique de la décision du Conseil prenant la forme d'une demande d'interprétation de l'alinéa 16p) procède essentiellement d'une divergence

question the Board was being asked to answer. This panel is not persuaded there was any error in the Board's approach to the meaning of section 16(p), which has been explained by the courts in the cases reviewed in *Air Canada, supra*, at paragraphs 83 and 84.

[13] As questions (a) and (b) set out in paragraph 5 above indicate, there are two aspects of the way the Board addressed its jurisdiction under section 16(p); the first dealing with the section's meaning and the second with its application to the case. The first is generic and depends on what Parliament intended by the section. The second is case-specific and depends upon a proper characterization of what the applicant is trying to get the Board to do. An alleged fundamental error on the first question is more likely to justify an exercise of the Board's reconsideration power than is an allegation involving the second.

[14] What the Air Canada Pilots Association asked the Board to do was to provide a ruling that the *Code* would not be violated if it and Air Canada implemented the Teplitsky recommendations. Why did it want or need such an advanced ruling or pre-clearance? The first and obvious answer is that Air Canada has made this a precondition to implementing the Teplitsky recommendations. The second and, in the opinion of the reconsideration panel, more significant reason relates to the very things the Air Line Pilots Association raised in its three previous applications to the Board, all of which were dismissed. That is, the Air Line Pilots Association believes that, if the Air Canada Pilots Association participates in the implementation of the Teplitsky mediation recommendations, it will, by so doing, breach its statutory duty to represent certain pilots in the bargaining unit fairly, contrary to section 37 of the *Code*.

[15] The Air Line Pilots Association in *Air Canada, supra*, applied to have the Board declare that the Air Canada Pilots Association had already breached section 37 (see complaint file no. 25435-C). The Board, in this same decision, dismissed the complaint for the

d'opinions quant à la manière dont le Conseil a qualifié la question sur laquelle il était appelé à se prononcer. Le banc de révision n'est pas convaincu que le processus décisionnel du Conseil est entaché d'une erreur en ce qui concerne l'interprétation de l'alinéa 16p), sur laquelle les tribunaux ont donné leur avis dans la jurisprudence analysée dans *Air Canada*, précitée, aux paragraphes 83 et 84.

[13] Ainsi que l'indiquent les questions a) et b) énoncées au paragraphe 5 des présents motifs, le Conseil a examiné la question des pouvoirs qui lui sont conférés par l'alinéa 16p) sous deux angles; le premier concerne l'interprétation de la disposition et le second, son application à l'affaire. Le premier est d'ordre générique et s'articule autour de l'intention du législateur. Le second est particulier à l'affaire et suppose qu'on qualifie correctement ce que la requérante cherche à obtenir du Conseil. L'éventualité que la réponse à la première question soit entachée d'une erreur fondamentale est davantage susceptible de donner ouverture à l'exercice du pouvoir de réexamen du Conseil que semblable éventualité dans le cas de la seconde question.

[14] Ce que l'Association des pilotes d'Air Canada demandait au Conseil de faire, c'était de déclarer que si elle-même et Air Canada mettaient en oeuvre les recommandations Teplitsky elles ne contreviendraient pas aux dispositions du *Code*. Pourquoi l'Association jugeait-elle nécessaire ou utile d'obtenir une décision anticipée ou une autorisation préalable de ce genre? La première raison qui nous vient spontanément à l'esprit est qu'Air Canada avait posé cette condition à la mise en oeuvre des recommandations du médiateur Teplitsky. La seconde, et de l'avis du banc de révision, la plus importante, touche aux arguments mêmes que l'Association des pilotes des lignes aériennes a fait valoir dans ses trois demandes antérieures au Conseil, lesquelles ont toutes été rejetées. En effet, l'Association des pilotes des lignes aériennes estime qu'en participant à la mise en oeuvre des recommandations du médiateur Teplitsky, l'Association des pilotes d'Air Canada se trouverait, par le fait même, à manquer au devoir de représentation juste auquel elle est tenue en vertu de l'article 37 du *Code* à l'endroit de certains pilotes de l'unité de négociation.

[15] Dans *Air Canada*, précitée, l'Association des pilotes des lignes aériennes a présenté une demande afin que le Conseil déclare que l'Association des pilotes d'Air Canada avait déjà contrevenu à l'article 37 (voir le dossier de plainte n° 25435-C). Dans cette même

reasons set out in paragraphs 69 to 78. Essentially, the Board held that since nothing has happened to change the Keller seniority list so far, and nothing is going to happen unless the Board gives its approval, then no rights have been affected and there is, as yet, no breach.

[16] If steps had been taken that indeed affected the rights of the pilots the Air Line Pilots Association seeks to protect, the Board would have proceeded to deal with the question under section 37. If such steps are taken in the future, section 37 remains available. There is no lack of jurisdiction to deal with any section 37 issue once something has happened, and to do so without resort to section 16(p). Again, what is being sought is pre-clearance or an advanced ruling under 16(p) for something that can and should be dealt with after the event under section 37.

[17] The Air Canada Pilots Association's submission on section 16(p) is essentially this: the Board's processes resulted in the Keller award going into the collective agreement between the Air Canada Pilots Association and Air Canada. Therefore, any dispute about that Keller award must be something "in relation to a proceeding before it." Taken to its extreme, one might conclude from this that when a collective agreement arises from the Board's decision to certify a union and thus create a duty to bargain, any dispute about the resulting agreement must fall within the Board's section 16(p) powers. If so, the Board's jurisdiction would extend to all arbitral matters, which would undermine section 57 of the *Code*. That section requires that all collective agreements contain their own dispute resolution mechanism. The policy of the *Code* is that, subject to the Board's supervisory jurisdiction through sections like section 37, once a collective agreement is settled it is up to the parties to administer that agreement, not the Board.

[18] What is clear to this panel, and was obviously equally clear to the original panel in this case, is that the Air Line Pilots Association and the Air Canada Pilots

décision, le Conseil a rejeté la plainte pour les motifs exposés aux paragraphes 69 à 78. Le Conseil a statué, en substance, qu'aucuns droits n'avaient été déniés et, donc, qu'aucune disposition du *Code* n'avait, à ce jour, été violée puisque rien n'avait encore été fait pour modifier la liste d'ancienneté établie par l'arbitre Keller et que rien ne pouvait se faire sans l'accord du Conseil.

[16] Si des mesures avaient été prises qui portaient effectivement atteinte aux droits des pilotes de l'Association des pilotes des lignes aériennes, le Conseil aurait accepté de statuer sur la demande fondée sur l'article 37. Si des mesures sont prises dans l'avenir, il sera toujours possible de présenter une demande en vertu de l'article 37. En effet, le Conseil a compétence pour statuer sur une question concernant l'article 37 dès lors qu'un événement est survenu, et ce, sans avoir recours aux dispositions de l'alinéa 16p). Nous le répétons, ce que l'Association des pilotes d'Air Canada cherche à obtenir c'est une autorisation préalable ou une décision anticipée en vertu de l'alinéa 16p) afin de prendre des mesures qui peuvent et qui doivent faire l'objet d'une décision après le fait en vertu de l'article 37.

[17] Les observations de l'Association des pilotes d'Air Canada concernant l'alinéa 16p) se résument essentiellement à ceci : les recours devant le Conseil se sont soldés par l'incorporation de la décision Keller dans la convention collective conclue entre l'Association des pilotes d'Air Canada et Air Canada. Il s'ensuit que tout différend concernant la décision Keller s'inscrit nécessairement « dans le cadre de toute affaire dont il connaît ». La conclusion que l'on pourrait tirer, à la limite, de cet argument est que tout différend concernant la convention collective qui résulte de la décision du Conseil d'accréditer un syndicat et, donc, de créer l'obligation de négocier, relève nécessairement de la compétence accordée au Conseil par l'alinéa 16p). Si c'était le cas, la compétence du Conseil s'étendrait à toutes les questions portées à l'arbitrage, ce qui serait contraire aux dispositions de l'article 57 du *Code*. Cette disposition stipule en effet que les conventions collectives comportent une clause prévoyant le mode de règlement des différends. Le principe qui sous-tend le *Code* est qu'il appartient aux parties et non au Conseil d'administrer les conventions collectives dont elles se sont dotées, sous réserve du pouvoir de contrôle conféré au Conseil par les dispositions du *Code*, tel l'article 37.

[18] Ce qui est clair pour le banc de révision et qui, à l'évidence, était tout aussi clair pour le banc initial en l'espèce, c'est que l'Association des pilotes des lignes

Association have adopted firm and mutually exclusive positions. The one says that the Keller award is final and binding and can never be changed; the other says that, as exclusive bargaining agent, it is free to negotiate changes as it sees fit to its collective agreement, including those parts of the agreement based on the Keller seniority award. Both seek to have the Board endorse their particular point of view.

[19] The Air Canada Pilots Association is the certified bargaining agent for all employees in the unit. It achieved that status, however, by a Board order that also required that steps be taken to deal with pilot seniority integration. After much difficulty, this was achieved by the parties entrusting to an arbitrator the seniority provisions to go into the collective agreement; hence the Keller award. As bargaining agent, its right to negotiate changes to the collective agreement, particularly mid-term, is qualified by the Board's grant of ongoing status to the Air Line Pilots Association to represent the interests of the pilots subject to integration.

[20] One way that status can be exercised is through section 37 applications. The Air Line Pilots Association is not the certified bargaining agent. Its historical role with one group of pilots, and its role in the merger proceedings, resulted in its being given limited status to continue to represent the interests of the pilots being merged into the Air Canada unit. It has no generalized right to insist, for all time, that the seniority solution represented by the collective agreement terms brought about by the Keller award cannot be varied. It does, however, have status, albeit a diminishing one over time, to ensure that the minority group of pilots are treated fairly by the bargaining agent, through the vehicle of its Board-ordered status and, where appropriate, through section 37 applications.

[21] The original panel's decision at paragraphs 106 to 108 gives some indication of what might result in a legitimate change to the collective agreement's

aériennes et l'Association des pilotes d'Air Canada ont adopté des positions fermes et mutuellement exclusives. L'une prétend que la décision Keller est définitive et exécutoire et qu'elle ne peut être modifiée; la seconde est d'avis que, en tant qu'agent négociateur exclusif, elle a le droit de modifier sa convention collective comme bon lui semble, y compris les dispositions relatives à l'ancienneté qui sont fondées sur la décision de l'arbitre Keller. En définitive, les deux s'emploient à convaincre le Conseil d'adopter leur point de vue particulier.

[19] L'Association des pilotes d'Air Canada est l'agent négociateur accrédité de tous les employés de l'unité de négociation. Or, c'est un statut qui lui a été accordé par une ordonnance du Conseil qui lui enjoignait également de prendre les mesures nécessaires en vue d'intégrer les listes d'ancienneté des pilotes. On y est arrivé, après bien des difficultés, en confiant à un arbitre la tâche de façonner les dispositions relatives à l'ancienneté qui seraient incorporées dans la convention collective, d'où la décision Keller. À titre d'agent négociateur, son droit de négocier des changements à la convention collective, à mi-parcours notamment, est restreint par la décision du Conseil d'accorder à l'Association des pilotes des lignes aériennes le pouvoir de continuer à défendre les intérêts des pilotes jusqu'à leur intégration dans l'unité de négociation.

[20] L'un des moyens qui existent pour exercer ce pouvoir est le dépôt de plaintes fondées sur l'article 37. L'Association des pilotes des lignes aériennes n'est pas l'agent négociateur accrédité. Son rôle historique à titre de représentant d'un groupe de pilotes ainsi que sa participation au processus de fusion lui ont valu l'attribution d'un pouvoir limité pour continuer à défendre les intérêts des pilotes qui ont été intégrés dans l'unité d'Air Canada. Or, rien ne l'autorise à affirmer, à tout jamais, que la solution au problème de l'intégration des listes d'ancienneté que représentent les dispositions incorporées dans la convention collective à la suite de la décision Keller ne peut pas être modifiée. Il reste que l'Association des pilotes des lignes aériennes a qualité, quoique dans une mesure progressivement moindre au fil du temps, pour veiller à ce que le groupe minoritaire de pilotes soit traité de manière juste par l'agent négociateur, en se prévalant du pouvoir que lui a attribué le Conseil et, lorsqu'il y a lieu, en déposant des plaintes fondées sur l'article 37.

[21] La décision du banc initial exposée aux paragraphes 106 à 108 fournit des indications sur ce qu'entraînerait la modification en règle des dispositions

seniority terms. What, in the face of this request, perhaps needs greater emphasis is what will not. An integration of seniority lists involves competing interests, particularly where there is a majority group and a minority group. If the process simply involved letting the majority choose their preference without regard to the competing rights and interests of the minority, a solution would be easy to find, albeit one, in all likelihood, unpalatable to the minority. The reason why this matter was so complex, and why the parties ultimately decided to accept final and binding arbitration, was precisely because a “might makes right” majority rules approach was inadequate and unacceptable given the statutory scheme and the various competing interests.

[22] What follows from this is that “emerging labour relations difficulties,” that are little more than efforts to impose the majority will so as to diminish minority interests, will not serve as a sufficient reason to change the seniority provisions agreed upon by all (albeit through arbitration) and put in place to balance those majority or minority interests.

[23] If and when the Board is called upon to judge any proposed change it will have to assess, as did the original panel in this case, the underlying need for and cause of the change. The type of changes alluded to in paragraph 108 may well justify change. Evidence of the type of activities described in paragraphs 17 to 20 and commented on in paragraphs 100, 101 and 107 will be counter-productive and will only serve to detract from evidence that change is needed for valid operational reasons.

[24] The application to reconsider *Air Canada*, *supra*, as it relates to the Board’s section 16(p) jurisdiction is dismissed.

CASE CITED

Air Canada, [2006] CIRB no. 349

de la convention collective relatives à l’ancienneté. Ce qu’il convient peut-être davantage de souligner, au vu de la demande de réexamen, c’est ce que cela n’entraînera pas. En effet, l’intégration de listes d’ancienneté suppose la prise en considération d’intérêts divergents, surtout lorsqu’il y a un groupe majoritaire et un groupe minoritaire. Si le processus consistait simplement à laisser la majorité faire ses choix sans tenir compte des intérêts et des droits divergents du groupe minoritaire, il serait facile de trouver une solution, indépendamment du fait qu’une telle solution serait probablement jugée inacceptable par la minorité. La raison pour laquelle le dossier était si complexe et pour laquelle les parties ont finalement décidé d’accepter l’arbitrage définitif et exécutoire, c’est précisément qu’il était déraisonnable et inacceptable d’appliquer la règle de la majorité – la force prime le droit – compte tenu du texte législatif et des divergences d’intérêts.

[22] Il s’ensuit que les « difficultés naissantes en matière de relations de travail », qui ne sont rien de plus que des tentatives en vue d’imposer la volonté de la majorité de manière à diminuer les droits de la minorité, ne sauraient être considérées comme un motif suffisant pour modifier les dispositions relatives à l’ancienneté établies d’un commun accord (même si c’est par la voie de l’arbitrage) et mises en place afin de tenir compte des droits de l’un et de l’autre groupes.

[23] Si le Conseil est appelé à se prononcer sur les changements proposés, il devra juger de la nécessité de ces changements et de leur cause, tout comme l’a fait le banc initial dans l’affaire qui nous occupe. Le type de modifications dont il est fait mention au paragraphe 108 pourrait fort bien justifier le changement. Bien entendu, la preuve de l’existence d’activités du genre de celles décrites aux paragraphes 17 à 20 et analysées aux paragraphes 100, 101 et 107 aura un effet inverse de celui escompté et ne fera que détourner l’attention de la preuve que ce changement est nécessaire pour des raisons opérationnelles valables.

[24] La demande de réexamen de la décision rendue dans *Air Canada*, précitée, pour ce qui touche les pouvoirs conférés au Conseil par l’alinéa 16p), est rejetée.

AFFAIRE CITÉE

Air Canada, [2006] CCRI n° 349

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(p); 16.1; 18; 37;
57

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16p); 16.1; 18;
37; 57

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Grain Workers Union, Local No. 333, C.L.C.,
applicant,
and
Prince Rupert Grain Ltd.; British Columbia
Terminal Elevator Operators' Association,
respondents.

CITED AS: Prince Rupert Grain Ltd. and British
Columbia Terminal Elevator Operators'
Association

Board File: 23207-C

Decision no. 361
September 8, 2006

Non-suit motion made in the context of an application
pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code*,
Part I.

Single employer—Criteria for declaration—Practice
and procedure—Non-suit motion—Lack of
evidence—Grain elevators—The present matter came
before the Board when the union filed a section 35
application seeking a single employer declaration—The
respondents made a “no-evidence” non-suit motion to
dismiss the case, stating that the union has failed to
produce any evidence in regard to three factors:
common control and direction, associated or related
activities, or labour relations purpose—When faced
with motions for non-suit, the Board takes the same
approach to each motion, regardless of whether it is
characterized as being a “no evidence,” an
“insufficiency of evidence” or a “no *prima facie* case”
motion—The test in the present circumstances is
whether the union has made out a *prima facie* case in
regard to the following three matters: common control
and direction, associated and related activities, and
labour relations purpose—For the purposes of a
non-suit application, the Board does not weigh the
evidence itself—In this case, the Board concludes that
there is evidence with respect to all three criteria which,
if believed, would form the basis for a *prima facie*
case—Therefore, the motion for non-suit is dismissed;

Motifs de décision

Grain Workers Union, section locale 333, C.T.C.,
requérant,
et
Prince Rupert Grain Ltd.; British Columbia
Terminal Elevator Operators' Association,
intimées.

CITÉ : Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia
Terminal Elevator Operators' Association

Dossier du Conseil : 23207-C

Décision n° 361
le 8 septembre 2006

Demande de non-lieu présentée dans le cadre d'une
demande fondée sur l'article 35 du *Code canadien du*
travail, Partie I.

Employeur unique – Critères pour faire une déclaration
– Pratique et procédure – Demande de non-lieu –
Manque de preuve – Manutention du grain – La
présente affaire a débuté par la présentation par le
syndicat d'une demande fondée sur l'article 35 en vue
d'obtenir une déclaration d'employeur unique – Les
intimées ont présenté une demande de non-lieu pour
manque de preuve, tout en soutenant que le syndicat a
omis de présenter des éléments de preuve relativement
à trois critères, soit le contrôle et la direction en
commun, les activités associées ou connexes et
l'objectif lié aux relations du travail – Peu importe la
terminologie utilisée – que ce genre de demande soit
désignée comme une demande faisant valoir « l'absence
de preuve », « l'insuffisance de preuve » ou « l'absence
de preuve à première vue » – le Conseil procède
toujours de la même manière pour statuer sur une
demande de non-lieu – Il s'agit donc de déterminer en
l'instance si le syndicat a établi une preuve à première
vue concernant les trois questions suivantes : le contrôle
et la direction en commun, les activités associées ou
connexes et l'objectif lié aux relations du travail – Il
reste qu'aux fins de statuer sur une demande de non-
lieu, le Conseil se garde d'apprécier la preuve – Dans la

the Board will set additional dates for the continuation of this matter.

The Board consisted of Mr. Stan Lanyon, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the Code). Hearings were held in Vancouver on February 13 to 17, April 20, and May 18, 2006.

Appearances

Mr. Charles Gordon, for the Grain Workers Union, Local No. 333, C.L.C.;
Mr. R. Alan Francis, for Prince Rupert Grain Ltd.;
Mr. Geoffrey J. Litherland and Mr. Chris E. Leenheer, for the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association.

I—Nature of the Application

[1] The Grain Workers Union, Local No. 333, C.L.C. (the union), filed a section 35 application seeking a declaration that Prince Rupert Grain Ltd. (PRG) and the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (the Association or the BCTEOA) are a single employer for all purposes under Part I of the Code.

[2] PRG and the BCTEOA, at the conclusion of the union's case, made a motion to dismiss the case on the basis that there was "no evidence." They state that the union has failed to produce any evidence in regard to three factors: common control and direction, associated or related activities, or labour relations purpose.

[3] The union replies that it has established a *prima facie* case in regard to the above three factors required under section 35.

[4] For the reasons that follow, PRG and the BCTEOA's "no evidence" non-suit motion is dismissed.

présente affaire, le Conseil conclut qu'il existe certains éléments de preuve concernant les trois critères, qui, en supposant qu'ils soient acceptés, constituent la base d'une preuve suffisante à première vue — En conséquence, la demande de non-lieu est rejetée; le Conseil fixera de nouvelles dates pour la reprise de l'audience.

Le Conseil se composait de M^e Stan Lanyon, c.r., Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I—Relations du travail)* (le Code). Des audiences ont été tenues à Vancouver du 13 au 17 février, le 20 avril et le 18 mai 2006.

Ont comparu

M^e Charles Gordon, pour le Grain Workers Union, section locale 333, C.T.C.;
M^e R. Alan Francis, pour Prince Rupert Grain Ltd.;
M^{es} Geoffrey J. Litherland et Chris E. Leenheer, pour la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association.

I – Nature de la demande

[1] Le Grain Workers Union, section locale 333, C.T.C. (le syndicat), a présenté une demande fondée sur l'article 35 en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle Prince Rupert Grain Ltd. (PRG) et la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (l'Association ou la BCTEOA) constituent un employeur unique pour l'application de la partie 1 du Code.

[2] À l'issue de la présentation de la preuve du syndicat, PRG et la BCTEOA ont présenté une demande de non-lieu pour « manque de preuve ». Les intimées soutiennent que le syndicat a omis de présenter des éléments de preuve relativement à trois critères, soit le contrôle et la direction en commun, les activités associées ou connexes et l'objectif lié aux relations du travail.

[3] Le syndicat réplique qu'il a établi une preuve à première vue relativement aux trois critères requis par l'article 35 mentionnés au paragraphe précédent.

[4] Pour les motifs exposés ci-après, la demande de non-lieu pour manque de preuve présentée par PRG et la BCTEOA est rejetée.

II—Facts

[5] A considerable number of facts were placed before the Board in the single employer application. Firstly, the parties agreed to a lengthy (59 paragraphs) "Statement of Agreed Facts." This document is unique in at least one respect in that paragraph 1 incorporates into this Statement of Agreed Facts the "Canada Labour Relations Board findings of fact in the following decisions":

Saskatchewan Wheat Pool et al. (1977), 21 di 388; [1977] 1 Can LRBR 510; and 77 CLLC 16,104 (CLRB no. 83)

Prince Rupert Grain Terminal Ltd. (1984), 59 di 87; 9 CLRBR (NS) 1; and 85 CLLC 16,012 (CLRB no. 491)

Prince Rupert Grain Ltd. (1986), 67 di 104; and 86 CLLC 16,056 (CLRB no. 592)

Prince Rupert Grain Ltd. (1988), 75 di 13 (CLRB no. 706)

Prince Rupert Grain Ltd. (1994), 93 di 164 (CLRB no. 1050)

Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)

[6] These findings of fact are, by agreement, subject to modification by subsequent facts agreed to by the parties and are, of course, further subject to modification by testimony adduced at the hearing of this matter. This Statement of Agreed Facts outlines the parties' collective bargaining history, prior labour board and court decisions, the history of PRG, the corporate ownership and directors of PRG at all material times to this application, and the more recent collective bargaining disputes between the parties.

[7] Secondly, the union called four witnesses: Mr. Robert MacPherson, President of the union, whose evidence primarily concerned the last two rounds of collective bargaining (2001–2002 and 2005–2006); Mr. Ward Wiesensel, Chief Operating Officer of the Canada Wheat Board (CWB), who testified generally about the operations of the CWB, and more specifically

II – Les faits

[5] Un nombre considérable de faits ont été portés à la connaissance du Conseil dans le cadre de la demande de déclaration d'employeur unique. En premier lieu, les parties se sont entendues sur un « exposé conjoint des faits » détaillé (59 paragraphes), qui revêt un caractère unique à un point de vue au moins, en ce que le premier paragraphe incorpore « les conclusions de fait du Conseil canadien des relations du travail dans les décisions suivantes » (traduction) :

Saskatchewan Wheat Pool et autres (1977), 21 di 388; [1977] 1 Can LRBR 510; et 77 CLLC 16,104 (CCRT n° 83)

Prince Rupert Grain Terminal Ltd. (1984), 59 di 87; 9 CLRBR (NS) 1; et 85 CLLC 16,012 (CCRT n° 491)

Prince Rupert Grain Ltd. (1986), 67 di 104; et 86 CLLC 16,056 (CCRT n° 592)

Prince Rupert Grain Ltd. (1988), 75 di 13 (CCRT n° 706)

Prince Rupert Grain Ltd. (1994), 93 di 164 (CCRT n° 1050)

Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)

[6] Les parties ont convenu d'un commun accord que ces conclusions de fait étaient susceptibles d'être modifiées par les faits contenus dans l'exposé conjoint des faits et, bien entendu, les témoignages entendus à l'audience. L'exposé conjoint des faits passe brièvement en revue l'historique des négociations collectives des parties, les décisions antérieures des commissions des relations de travail et des tribunaux, l'historique de PRG, la propriété et l'administration collectives de PRG à toutes les périodes pertinentes en l'espèce et les plus récents conflits de travail entre les parties.

[7] En second lieu, le syndicat a appelé quatre témoins, soit M. Robert MacPherson, président du syndicat, dont la preuve a porté principalement sur les deux dernières rondes de négociation (2001-2002 et 2005-2006); M. Ward Wiesensel, directeur de l'exploitation de la Commission canadienne du blé (CCB), qui a témoigné de façon générale sur les activités de la CCB, et plus

about the CWB's response to the parties 2002 collective bargaining dispute, as well as the CWB's subsequent decision to ship grain through the Port of Prince Rupert; Ms. Sandy Hoyes, Assistant Manager of the CWB (Vancouver), whose testimony concerned conversations with Mr. Jeff Burghardt, General Manager of PRG, about opening the Prince Rupert Terminal; and Mr. Gordon Cummings, Chief Executive Officer of the Alberta Wheat Pool from 1995 to 1998 and Chief Executive Officer of Agricore United from 1998 to 2001. During this period of time, Cummings also sat on the Board of Directors of PRG. His evidence concerned, first, the dual role of the senior managers of the grain companies, as representatives of those companies while at the same time serving as directors of PRG, and second, the long-term and strategic decision making these senior grain company managers made on behalf of PRG, particularly in respect of PRG's "debt mountain."

[8] The Board has considered all of this evidence in the context of the respondents' "no evidence" non-suit motion.

III—Positions of the Parties

A—Prince Rupert Grain

[9] PRG applies "to have the union's single employer application dismissed on the basis that the union has brought no evidence." This "no evidence" motion relates to three issues: common control and direction, associated and related activities, and labour relations purpose. PRG relies upon *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no.1188), which permits a party to argue that there is no case for it to meet before requiring all parties to participate in lengthy and costly litigation. In that case, the Board did not require the union to elect, before hearing the motion, whether or not it was going to call evidence. In the circumstances of this case, the Board, following *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, *supra*, did not put PRG to its election.

[10] PRG states that with the exception of labour relations matters, all the grain companies that operate the licensed terminal elevators at the Port of Vancouver operate independently of one another. Indeed, even in

particulièrement la réaction de celle-ci au conflit de travail qui a opposé les parties en 2002, de même que sur la décision ultérieure de la CCB d'expédier les grains à partir du port de Prince Rupert; M^{me} Sandy Hoyes, directrice adjointe de la CCB (Vancouver), qui a relaté ses discussions avec M. Jeff Burghardt, directeur général de PRG, au sujet de l'ouverture du terminal de Prince Rupert; et M. Gordon Cummings, président-directeur général de Alberta Wheat Pool, de 1995 à 1998, et de Agricore United, de 1998 à 2001. Durant cette période, M. Cummings siégeait également au conseil d'administration de PRG. Son témoignage a porté, dans un premier temps, sur le double rôle des cadres supérieurs des sociétés céréalières, à titre de représentants de ces sociétés, d'une part, et d'administrateurs de PRG, d'autre part et, dans un deuxième temps, sur les décisions stratégiques et à long terme qu'ils ont prises pour le compte de PRG, notamment en ce qui concerne la « volumineuse dette » de PRG.

[8] Le Conseil a pris en considération l'ensemble de ces témoignages pour statuer sur la demande de non-lieu présentée par les intimées.

III – Position des parties

A – Prince Rupert Grain

[9] PRG demande le rejet de la demande de déclaration d'employeur unique au motif que le syndicat n'a produit aucun élément de preuve. Cette demande de non-lieu pour manque de preuve concerne trois questions, soit le contrôle et la direction en commun, les activités associées et connexes et l'objectif lié aux relations du travail. PRG se fonde sur *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188), qui autorise une partie à prétendre qu'il n'y a pas de cause à défendre avant d'exiger la participation des parties à une procédure longue et coûteuse. Dans cette affaire, le Conseil n'a pas demandé au syndicat de décider, avant l'instruction de la demande, s'il entendait produire une preuve. Le Conseil s'est également abstenu de formuler semblable demande à PRG en l'espèce, en se fondant sur *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, précitée.

[10] PRG indique que, sauf en ce qui concerne les questions de relations du travail, toutes les sociétés céréalières qui exploitent les installations terminales agréées au port de Vancouver sont indépendantes l'une

regard to collective bargaining, which is conducted through the BCTEOA, each member employer, who is a part of the Association, has often signed independent side agreements. In addition, with the exception of policy grievances, all member employers manage their own grievance procedures. Further, the Association is a voluntary one under section 33 of the *Code*. Therefore, PRG states the union cannot force any employer to remain in the Association. Further, PRG argues that since the BCTEOA has no employees who actually work in the grain industry, the BCTEOA, as an employer, is simply a "legal fiction."

[11] PRG relies on the testimony of Mr. MacPherson, the President of the union, who, it states, acknowledged that the union opposed PRG withdrawing from the BCTEOA because this would enable the employer to shut down one port (Vancouver) and operate the other (Prince Rupert), thus playing off one bargaining unit against the other. PRG states that Mr. MacPherson's evidence essentially reveals the union's strategy of wanting to close the Prince Rupert terminal during a labour dispute, because in the union's view, PRG's withdrawal was simply a bargaining strategy orchestrated by the BCTEOA in order to enhance its bargaining position. This, PRG argues, is an illegitimate labour relations purpose.

[12] Moreover, PRG argues there is no evidence before this Board that the BCTEOA has control or direction over PRG, either generally or specifically, with "respect to collective bargaining and labour relations." PRG argues that the day-to-day operations are under the control of Mr. Burghardt, the local Manager, and that PRG's Board of Directors' authority simply reflects its statutory, common law, and contractual duties. Further, none of the grain companies are related or exercise any common control or direction over each other.

[13] PRG submits that although the grain companies have the ability to open or close the terminal in Prince Rupert, they do not have the authority to redirect the grain from Vancouver to Prince Rupert. They state that this is within the sole authority of the CWB.

[14] Finally, PRG argues that the grain companies are entitled under section 33, as a voluntary association, to legitimately coordinate a bargaining strategy in their

de l'autre. En fait, même dans le cas des négociations collectives, qui sont menées par la BCTEOA, chacun des employeurs membres de l'Association a souvent signé des ententes parallèles indépendantes. En outre, à l'exclusion des griefs de principe, tous les employeurs administrent leur propre procédure de règlement des griefs. De surcroît, l'Association étant une organisation volontaire visée à l'article 33 du *Code*, PRG affirme que le syndicat ne peut faire obstacle au retrait d'un de ses membres. De plus, puisque la BCTEOA n'a aucun employé qui travaille en fait dans l'industrie céréalière, son statut d'employeur se veut tout simplement une « fiction juridique ».

[11] PRG renvoie au témoignage de M. MacPherson, président du syndicat, qui a admis que le syndicat s'opposait au retrait de PRG de la BCTEOA parce que cela permettrait à l'employeur de fermer un port (Vancouver) et d'exploiter l'autre (Prince Rupert) et, donc, d'opposer une unité de négociation à l'autre. PRG affirme que le témoignage de M. MacPherson met essentiellement au jour la stratégie que s'était fixée le syndicat, à savoir fermer le terminal de Prince Rupert durant un conflit de travail, car, dans son optique, le retrait de PRG se voulait simplement une stratégie de négociation orchestrée par la BCTEOA afin d'améliorer sa position de négociation. Or, PRG y voit là un objectif illégitime lié aux relations du travail.

[12] PRG prétend de plus que le Conseil ne dispose d'aucune preuve que la BCTEOA dirige ou contrôle PRG, de façon générale ou particulière, eu égard « aux négociations collectives et aux relations du travail » (traduction). PRG soutient que ses activités quotidiennes relèvent du contrôle de M. Burghardt, directeur local, et que les pouvoirs dont est investi le conseil d'administration de PRG procèdent simplement de ses obligations d'origine législative, juridique et contractuelle. De surcroît, on ne peut prétendre que les sociétés céréalières sont liées ni qu'elles exercent un contrôle ou une direction en commun les unes sur les autres.

[13] PRG indique que, même si les sociétés céréalières sont en mesure d'ouvrir ou de fermer le terminal de Prince Rupert, elles n'ont pas le pouvoir d'y réacheminer les grains à partir de Vancouver car seule la CCB peut prendre ce genre de décision.

[14] Enfin, PRG déclare que les sociétés céréalières ont le droit, en vertu de l'article 33, à titre d'organisation volontaire, de convenir d'une stratégie de négociation

negotiations with the union for a new collective agreement.

B–The BCTEOA

[15] The BCTEOA adopts PRG's submissions in regard to the "no evidence" motion.

[16] In addition, the BCTEOA further argues that, as a bargaining association, it neither operates a grain terminal nor does it have employees in the grain industry, therefore, it does not operate as a "business" in the grain industry. And since PRG's withdrawal from the BCTEOA, it has had no direct relationship with PRG. Further, the BCTEOA argues that it has no ability to open or close PRG's terminal or any authority to redirect grain from Vancouver to Prince Rupert.

[17] The BCTEOA also argues that the union's section 35 application serves no legitimate labour relations purpose. It argues that the union's purpose is simply to shut down all West Coast ports. This it has been unable to achieve in collective bargaining in demanding common collective agreement expiry dates and it now seeks to do it through this section 35 application.

C–The Union

[18] The union argues that the standard of proof for a non-suit motion is whether the applicant has made out a *prima facie* case. It relies on the test set out in *Ontario v. Ontario Public Service Employees Union (OPSEU)*, [1990] O.J. No. 635 (QL). The union states that in establishing a *prima facie* case, it is not required to meet the burden of proof on the balance of probabilities. It argues that this Board is not entitled to weigh evidence in assessing a *prima facie* case and that the union is entitled to have all facts adduced viewed in the most favourable light. The union further states that since the issue of what constitutes a legitimate labour relations purpose under section 35 is a discretionary matter that is to be weighed after all the evidence is before the Board, it cannot, therefore, properly be a matter of a "no evidence" motion. Alternatively, the union argues that it has made clear that its purpose in seeking a single employer declaration is to rationalize the bargaining structure in order to enhance industrial

commune en vue de conclure une convention collective avec le syndicat.

B – La BCTEOA

[15] La BCTEOA fait siennes les observations de PRG relativement à la demande de non-lieu pour manque de preuve.

[16] La BCTEOA indique aussi que, à titre d'association de négociation, elle n'exploite pas de terminal céréalier ni n'emploie de travailleurs de l'industrie céréalière et n'exploite donc pas une « entreprise » céréalière. De plus, depuis le retrait de PRG de la BCTEOA, les deux sociétés n'ont plus de rapports directs ensemble. L'Association ajoute qu'elle n'a pas la capacité d'ouvrir ou de fermer le terminal de PRG ni le pouvoir de réacheminer les grains de Vancouver à Prince Rupert.

[17] La BCTEOA affirme également que la demande fondée sur l'article 35 ne vise aucun objectif légitime lié aux relations du travail et que le syndicat cherche simplement à paralyser les activités dans tous les ports de la côte Ouest. Ayant échoué dans ses tentatives pour en arriver à ce résultat par la voie des négociations collectives – en insistant pour faire coïncider les dates d'expiration des conventions collectives – il se sert maintenant d'une demande fondée sur l'article 35 pour parvenir à ses fins.

C – Le syndicat

[18] Le syndicat affirme que la norme de preuve qui s'applique dans le cas d'une demande de non-lieu est de déterminer si le requérant a établi une preuve à première vue. À cet égard, il s'appuie sur le critère défini dans *Ontario v. Ontario Public Service Employees Union (OPSEU)*, [1990] O.J. No. 635 (QL). Le syndicat indique que, pour établir une preuve à première vue, il n'est pas tenu de s'acquitter du fardeau de la preuve en appliquant le principe de la prépondérance des probabilités. Il ajoute que le Conseil n'a pas le droit d'apprécier la preuve pour déterminer s'il y a une preuve à première vue tandis que le syndicat a le droit d'exiger que tous les faits présentés soient pris en considération sous l'angle le plus favorable. En outre, puisque la question de déterminer ce qui constitue un objectif légitime lié aux relations du travail en vertu de l'article 35 est de nature discrétionnaire et ne peut être appréciée que dès lors que la totalité de la preuve a été portée à la connaissance du Conseil, il

stability and that this purpose was specifically recognized in the Board's jurisprudence in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010.

[19] The union further states that the reason for the extended lockout in Vancouver, some four months in duration, was a direct result of the reopening of the Prince Rupert terminal. It states that a single bargaining unit would have brought the dispute to an end much more quickly because it would have forced the government to intervene. Further, it argues that the evidence of the 2005 negotiations demonstrates that different terms and conditions between Vancouver and Prince Rupert have resulted in a "less stable" collective bargaining relationship than would be the case if there was a "single bargaining unit."

[20] In regard to common control and direction, and associated or related activities, the union relies on the joint ownership of PRG and the membership of the BCTEOA. It states that "the same group of grain companies are common to both undertakings." It states that this alone is "sufficient to defeat the motion for non-suit." However, in addition, the union stated that it "does not have to show that BCTEOA itself controls or directs PRG"; rather it simply has to show that "PRG and BCTEOA are commonly controlled and directed." Finally, it states that the evidence of Mr. Gordon Cummings demonstrates that PRG was directed by the senior executives of the grain companies and that PRG and the grain companies coordinate their operations.

[21] Finally, the union states that the issue of whether or not the BCTEOA is an employer or a business, is a legal issue that is best dealt with at the conclusion of all the evidence.

n'est donc pas indiqué d'en tenir compte dans le cadre d'une demande de non-lieu pour manque de preuve. Subsidiairement, le syndicat soutient qu'il a clairement indiqué que la demande de déclaration d'employeur unique vise à rationaliser la structure de négociation afin d'accroître la stabilité industrielle et que cet objectif est expressément reconnu par le Conseil dans *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010.

[19] Le syndicat ajoute que la réouverture du terminal de Prince Rupert est la cause directe du lock-out prolongé – presque quatre mois – à Vancouver. S'il avait existé une unité de négociation unique à ce moment-là, le conflit aurait pris fin beaucoup plus rapidement, car le gouvernement aurait été contraint d'intervenir. De plus, la preuve relative aux négociations de 2005 démontre que la relation de négociation est désormais « moins stable » qu'elle ne le serait s'il existait une « unité de négociation unique », du fait que les employés de Vancouver et de Prince Rupert sont régis par des conventions collectives différentes.

[20] En ce qui concerne le contrôle et la direction en commun et les activités associées et connexes, le syndicat s'appuie sur la propriété collective de PRG et la composition de la BCTEOA. Il affirme que « les deux entreprises sont constituées du même groupe de sociétés céréalières » (traduction) et que cela est un motif « suffisant pour faire échec à la demande de non-lieu » (traduction). Il ajoute toutefois qu'il « n'est pas obligé de démontrer que la BCTEOA contrôle ou dirige elle-même PRG » (traduction), qu'il lui suffit de faire la preuve que « PRG et la BCTEOA sont assujetties à un contrôle ou une direction en commun » (traduction). Enfin, le syndicat déclare que le témoignage de M. Gordon Cummings démontre que PRG est dirigée par les cadres supérieurs des sociétés céréalières et que PRG et les sociétés céréalières coordonnent leurs activités.

[21] En dernier lieu, le syndicat indique que la question de déterminer si la BCTEOA est un employeur ou une entreprise constitue une question de droit qu'il convient de trancher au terme de la présentation de la preuve.

III–Analysis and Decision**A–Law: Section 35 Single Employer Application**

[22] Section 35 reads as follows:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[23] In order to obtain a section 35 declaration, an applicant must establish the following five criteria, which were initially set out in *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRBR no. 60), and later summarized in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRBR no. 699), as follows:

1. two or more **enterprises**, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are **employers** (*Emde Trucking Ltd., supra*),
5. the said **businesses** being operated by **employers** having common direction or control over them.

(page 145)

[24] However, even in the circumstances where the applicant meets all of the above five criteria, the Board, in deciding whether to exercise its discretion in favour of issuing the single employer declaration, will look to see whether the issuing of such a declaration will “effect a sound labour relations purpose.” As the Board stated in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161:

[33] ... the Board must decide whether or not to exercise its discretion and make the appropriate declaration pursuant to section 35, on the basis that doing so will effect a sound labour relations purpose...

(pages 15; and 172)

III – Analyse et décision**A – Le droit : demande de déclaration d’employeur unique fondée sur l’article 35**

[22] L’article 35 est libellé comme suit :

35.(1) Sur demande d’un syndicat ou d’un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l’application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l’ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu’il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[23] Afin d’obtenir une déclaration en vertu de l’article 35, le requérant doit démontrer que les cinq critères indiqués ci-après sont remplis. Ces critères ont d’abord été énoncés dans *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), puis résumés dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699), comme suit :

1. une pluralité d’**entreprises**, au sens d’exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes,
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des **employeurs** (*Emde Trucking Ltd., supra*),
5. lesquels **employeurs** dirigent ou contrôlent en commun les **exploitations** en question.

(page 145)

[24] Or, même si le requérant réussit à faire la démonstration exigée ci-dessus, le Conseil s’emploiera à déterminer si la déclaration d’employeur unique demandée « favorisera de saines relations du travail », avant de décider d’exercer son pouvoir discrétionnaire et d’accueillir favorablement la demande. Comme il est indiqué dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161 :

[33] ... le Conseil doit déterminer s’il doit exercer son pouvoir discrétionnaire et rendre l’ordonnance déclaratoire prévue à l’article 35, pour le motif que cette ordonnance favorisera de saines relations du travail...

(pages 15; et 172)

[25] The respondents' "no evidence" motion is in relation to two of the above criteria (common control and direction and associated or related activities) and to the discretionary issue (the existence of a sound labour relations purpose).

[26] First, in relation to common control and direction, in *The Canadian Press et al.*, *supra*, the Board stated that it "does not require total commonality of control in that all the enterprises are controlled by the same group of individuals" (pages 45; 359; and 441). Rather, it is sufficient if "the policies of the various enterprises are closely coordinated, integrated and subject to joint direction" (pages 45; 359; and 441). An illustration of this was provided in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, where the Board stated:

The practical conclusion to be drawn from the above passages is that, in order for there to be common control within the meaning of section 133, it is not necessary that the two **employers** be under the control of one or the other or a third entity, before the criterion of common control of the **undertakings or businesses** can be deemed to have been met. If two employers have common direction or control of the federal undertakings, they may be declared a single employer **and** their businesses may be declared a single business or undertaking.

A good illustration of this point is the joint venture in which employers that are distinct and absolutely free of common control as employers, pool their resources for a given undertaking that they direct in common (see *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498)). ...

(pages 138–139)

[27] In addition, the Board has made a distinction between enterprises under common direction and those under common control. Common direction may involve day-to-day operational control whereas common control may refer to longer term strategic decisions. In *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771), the Board stated the following:

Common direction of the enterprises could probably extend to any issue including trivial matters, whereas common control would likely focus more on general orientation, mid-term and longer-term issues. However, whether we consider the issue from the perspective of control or direction, both will still need

[25] La demande de non-lieu pour manque de preuve concerne deux des critères mentionnés précédemment (soit le contrôle et la direction en commun et les activités associées et connexes) et la question discrétionnaire (c'est-à-dire l'existence d'un objectif visant à favoriser de saines relations du travail).

[26] Commençons d'abord par le critère du contrôle et de la direction en commun. Dans *Presse Canadienne et autres*, précitée, le Conseil a déclaré qu'il « n'exige pas que le contrôle en commun soit total ou que toutes les entreprises soient contrôlées par un même groupe de personnes » (pages 45; 359; et 441). En fait, lorsque « les politiques des diverses entreprises sont étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction en commun » (pages 45; 359; et 441), cela lui suffit. On trouve une illustration de ce principe dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, où le Conseil observe ce qui suit :

La conclusion pratique de tout cela est qu'il n'est pas nécessaire pour qu'il y ait contrôle commun au sens de l'article 133 que deux **employeurs** soient sous le contrôle l'un de l'autre ou d'une troisième entité pour juger que la condition du contrôle commun **des entreprises** est remplie. Si deux employeurs assument ensemble la direction ou contrôlent ensemble des entreprises fédérales, ces deux employeurs peuvent être déclarés employeur unique et leurs entreprises, entreprise unique.

Une bonne illustration est la coentreprise (joint venture) où des employeurs distincts et absolument pas soumis à un contrôle commun comme employeurs mettront des ressources en commun pour une entreprise donnée qu'ils dirigeront ensemble (voir *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498))...

(pages 138-139)

[27] De plus, le Conseil a établi une distinction entre les entreprises assujetties à une direction en commun, d'une part, et celles assujetties à un contrôle en commun, d'autre part. La direction en commun s'entend notamment du contrôle des activités quotidiennes alors que le contrôle en commun suppose entre autres choses la prise de décisions stratégiques à long terme. Dans *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771), le Conseil observe ce qui suit :

La direction en commun des entreprises pourrait probablement s'étendre à n'importe quelle question, quelle que soit son importance, alors que le contrôle en commun mettrait probablement davantage l'accent sur l'orientation générale, sur des questions qui se posent à moyen et à long terme. Toutefois,

to relate to the employers' operations. To summarize, having regard to the purpose of section 35 as well as to its text, we cannot retain the suggestion of a day-to-day control type of criteria as a valid interpretation, if only because such a restrictive construction of control would likely make it child's play to circumvent and defeat the very purpose of that provision.

Having said this, one employer need not be under the control or direction of another to find that their businesses are subject to common control or direction (see *Murray Hill Limousine Services Ltd.*, *supra*; and *Transport Route Canada Inc. and Express Dorchester Inc.* (1987), 70 di 153; and 17 CLRBR (NS) 340 (CLRBR no. 638)). Suffice it to say that they share one or the other.

(pages 117; 269–270; and 14,097)

[28] Second, in determining whether businesses are associated or related, the Board considers the following factors: the degree of interrelationship, the similarity of operations—products, services, etc.—vertical integration of operations, and the extent of common ownership and management. As the parties acknowledged, there is “considerable overlap” between the issues of common control and direction and associated or related activities. In past cases, such as *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, this criterion was satisfied when similar activities (i.e., motor coach carriers) were found to be serving the “same markets.”

[29] Third, is the labour relations purpose. In the earlier Board's jurisprudence, this factor was thought to be mainly concerned with preserving acquired collective bargaining rights. That has changed over time, and particularly after the amendments to the *Code* in 1999. The Board has made clear that the exercise of its discretion, in regard to labour relations purpose, involves the consideration of a much wider spectrum of labour relations policies. An example of this expanded policy perspective under section 35 is the rationalization of bargaining units in order to prevent instability and industrial disruption. The Board, in *Air Canada et al.* (90), *supra*, stated the following:

[21] Certain parties, interested parties and intervenors in the present matter have contended that the Board should only exercise its discretion to issue such a declaration if there is a “remedial” purpose for issuing such a declaration. It is true that this was the Board's practice in the past. Even before the recent

que nous examinons la question sous l'angle du contrôle ou de la direction, les deux devront avoir trait aux activités de l'employeur. Bref, compte tenu de l'objet de l'article 35 ainsi que de son libellé, nous ne pouvons pas retenir l'idée d'un critère fondé sur une forme de contrôle quotidien, ne serait-ce que parce qu'une telle interprétation restrictive permettrait probablement que l'on déjoue facilement l'objet même de cette disposition.

Ceci dit, un employeur n'a pas à être assujéti à la direction ou au contrôle d'un autre pour qu'il soit possible de conclure que leurs entreprises sont soumises à une direction ou à un contrôle en commun (voir *Service de Limousine Murray Hill Ltée*, *supra*; et *Transport Route Canada Inc. et Express Dorchester Inc.* (1987), 70 di 153; et 17 CLRBR (NS) 340 (CCRT n° 638)). Il suffit qu'ils se partagent l'un ou l'autre.

(pages 117; 269–270; et 14,097)

[28] Passons maintenant au deuxième critère, celui des activités associées ou connexes. Pour statuer sur cette question, le Conseil tient compte des facteurs suivants : le degré d'interdépendance, la similitude des activités – produits, services, etc., – l'intégration verticale de celles-ci et le degré de propriété et de gestion collective. Les parties ont d'ailleurs admis que les critères du contrôle et de la direction en commun et des activités associées et connexes se « recoupaient à maints égards » (traduction). Dans ses décisions antérieures, telle *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, le Conseil a conclu que cette condition était remplie lorsque des entreprises similaires (de transport par autocar) servaient le « même marché ».

[29] Terminons enfin avec l'objectif lié aux relations du travail. Dans sa jurisprudence antérieure, le Conseil considérait que ce facteur touchait principalement à la préservation des droits de négociation collective acquis. Or ce n'est plus le cas aujourd'hui, surtout depuis que le *Code* a été remanié en 1999. En effet, le Conseil a clairement indiqué qu'il entendait désormais prendre en considération un bien plus large éventail de principes liés aux relations du travail pour exercer son pouvoir discrétionnaire à cet égard. Un bon exemple de cette perspective élargie du Conseil, en ce qui concerne l'application de l'article 35, serait la rationalisation d'unités de négociation afin de stabiliser les relations du travail et de prévenir les conflits. Dans *Air Canada et autre* (90), précitée, le Conseil observe d'ailleurs ceci :

[21] D'aucuns parmi les parties, les parties intéressées et les intervenants en l'espèce soutiennent que le Conseil ne devrait exercer son pouvoir discrétionnaire que si la déclaration d'employeur unique visait un but « réparateur ». Il est vrai que c'est le principe que le Conseil appliquait par le passé.

statutory amendments to replace the Canada Labour Relations Board (hereinafter CLRB) with the Canada Industrial Relations Board (hereinafter CIRB), however, this practice had been altered in favour of the consideration of broader criteria for the exercise of the relevant discretion. The objectives of developing good industrial relations and constructive collective bargaining or of making industrial relations harmonious and effective have generally been pursued by the Board in keeping with the objectives of the *Code*. The Board thereby recognized that section 35 could be applied to restructure bargaining units if such restructuring promotes other valid labour relations objectives, which need not necessarily be remedial in nature. (See in this respect generally, *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155); and *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201, at paragraphs 43, 44 and 59; as well as *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197, at paragraph 62.) The broadening of the criteria for such a declaration has become even more manifest, in the view of the Board, because of amendments to section 35 of the *Code* and the addition of section 18.1 by *An Act to Amend the Canada Labour Code, Part I*, proclaimed in force on January 1, 1999.

(pages 9; 57; and 143,074)

B—Law: “No Evidence” Motion

[30] As stated, PRG, at the conclusion of the union's case, moved a non-suit motion and argued that the union had adduced no evidence in regard to common control and direction, related or associated activities, and labour relations posture.

[31] The Board has been called upon to rule on non-suit motions in the past. In *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, *supra*, for example, the Board made the following comments regarding its approach to this kind of a motion:

While a motion for non-suit generally arises in civil or criminal proceedings, the Board being empowered to determine its own practice and procedure may entertain a request which has the same purpose, namely the early dismissal of a case. This is not a procedure which has been frequently presented to the Board nor is it one which is readily granted (see *Canadian National Railway Company* (1994), 95 di 78; and 94 CLLC 16,061 (CLRB no. 1081); *Canadian Pacific Limited* (1991), 86 di 54 (CLRB no. 892); and *Canadian National Railway Company* (1991), 83 di 216 (CLRB no. 845)). However, in certain circumstances, it may be opportune to allow a party to argue that there is no case for it to meet before requiring that all the parties participate in lengthy and costly litigation. This is particularly so where it appears that an application will not

Toutefois, même avant l'adoption des récentes modifications législatives visant à remplacer le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), ce principe avait été délaissé en faveur de l'utilisation de critères plus généraux. De façon générale, le Conseil cherche à favoriser l'établissement de bonnes relations de travail et l'adoption de pratiques constructives en matière de négociation collective ou encore des relations du travail harmonieuses et efficaces en conformité avec les objectifs du *Code*. Le Conseil a ainsi reconnu que l'article 35 pouvait s'appliquer dans les cas de restructuration d'unités de négociation si cela favorise l'atteinte d'autres objectifs liés aux relations du travail, lesquels objectifs ne sont pas nécessairement réparateurs. (Voir de façon générale à cet égard, *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155); *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201, paragraphes 43, 44 et 59; et *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197, paragraphe 62.) L'élargissement des critères dont il faut tenir compte pour faire une déclaration est, de l'avis du Conseil, devenu encore plus évident avec la modification de l'article 35 du *Code* et l'ajout de l'article 18.1 par la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1999.

(pages 9; 57; et 143,074)

B – Le droit : la demande de non-lieu pour manque de preuve

[30] Comme on l'a déjà indiqué, au terme de la présentation de la preuve du syndicat, PRG a présenté une demande de non-lieu au motif que le syndicat n'avait produit aucun élément de preuve sur la question du contrôle et de la direction en commun, des activités associées et connexes et de l'objectif lié aux relations du travail.

[31] Le Conseil a déjà été appelé à statuer sur des demandes de non-lieu dans le passé. Ainsi, dans *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, précitée, notamment, le Conseil indique comment il entend procéder pour statuer sur ce genre de demande :

Bien qu'en règle générale une demande de non-lieu soit le propre des causes civiles ou criminelles, le Conseil, qui est habilité à établir ses pratiques et procédures, peut examiner une demande ayant le même but, soit le rejet d'une affaire au début des procédures. Ce genre de demande a rarement été présenté au Conseil et a tout aussi rarement reçu un accueil favorable (voir *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1994), 95 di 78; et 94 CLLC 16,061 (CCRT n° 1081); *Canadien Pacifique Limitée* (1991), 86 di 54 (CCRT n° 892); et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1991), 83 di 216 (CCRT n° 845)). Dans certaines circonstances, toutefois, il convient peut-être d'autoriser une partie à prétendre qu'il n'y a pas de cause à défendre avant d'exiger la participation des parties à une procédure longue et

succeed no matter what evidence is put forward (see *Hurley Corporation*, [1992] OLRB Rep. August 940).

(pages 38; and 123)

[32] As the union argues in this case, the *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, *supra*, decision only establishes a policy of permitting non-suit motions, and a discretion not to force a party to make an election as to whether or not to call evidence. It does not, however, deal with the test that is to be applied in granting or in not granting a non-suit motion.

[33] There is an abundance of jurisprudence regarding the legal test to be applied to a non-suit motion. The Ontario Court of Appeal, in *Calvin Forest Products v. Tembec Inc.*, [2006] O.J. No. 1190 (QL), for example, had the following to say about the legal test:

13. The legal test to be satisfied on a motion for non-suit has been well articulated by John Sopinka, Sidney N. Lederman and Alan W. Bryant in *The Law of Evidence in Canada* (2nd ed. 1999) at p. 139:

"The judge must conclude whether a reasonable trier of fact could find in the plaintiff's favour if it believed the evidence given in the trial up to that point. The judge does not decide whether the trier of fact should accept the evidence, but whether the inference that the plaintiff seeks in his or her favour could be drawn from the evidence adduced, if the trier of fact chose to accept it."

14. In determining a motion for non-suit, the trial judge must take into consideration the most favourable facts from the evidence led at trial, as well as all supporting inferences. In attempting to set aside the granting of the non-suit, a plaintiff simply has to show that there is evidence which, if believed, would form the basis for a *prima facie* case. A *prima facie* case is no more than a case for the defendant to answer (see *Hall et al. v. Pemberton* (1974), 5 O.R. (2d) 438 (C.A.) and *Ontario v. Ontario Public Service Employees Union* (1990), 37 O.A.C. 218 at 226 (Div. Ct.)).

(QL)

[34] In the book by John Sopinka et al., *The Law of Evidence in Canada*, 2d ed. (Toronto: Butterworths, 1999), there is a discussion under the heading "Motion for a Non-Suit in Civil Proceedings" concerning the evidentiary burden to be met in a motion for non-suit in civil proceedings. The learned authors state that a

coûteuse. C'est particulièrement vrai lorsqu'il semble qu'une demande ne peut réussir quelle que soit la preuve présentée (voir *Hurley Corporation*, [1992] OLRB Rep. August 940).

(pages 38; et 123)

[32] Pour reprendre les arguments du syndicat en l'espèce, la décision rendue dans *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, précitée, ne fait qu'autoriser la présentation de demandes de non-lieu et reconnaître au Conseil le pouvoir discrétionnaire de ne pas contraindre une partie à faire le choix de produire ou non sa preuve. Elle demeure toutefois muette sur le critère à appliquer pour accueillir ou rejeter la demande.

[33] Il existe une jurisprudence abondante sur le critère juridique qui doit s'appliquer dans le cas d'une demande de non-lieu. Ainsi, dans *Calvin Forest Products v. Tembec Inc.*, [2006] O.J. No. 1190 (QL), notamment, la Cour d'appel de l'Ontario formule les observations suivantes au sujet du critère juridique en question :

13. Le critère juridique s'appliquant à une demande de non-lieu a été bien défini par MM. John Sopinka, Sidney N. Lederman et Alan W. Bryant dans *The Law of Evidence in Canada* (2^e éd. 1999), à la page 139 :

Le juge doit déterminer si un juge des faits raisonnable pourrait accorder gain de cause au demandeur s'il ajoutait foi à la preuve produite au procès jusque-là. Le juge ne décide pas si le juge des faits devrait accepter la preuve, mais plutôt si la conclusion que le demandeur sollicite en sa faveur pourrait être tirée à partir de la preuve produite, en supposant que le juge des faits décide de l'accepter.

14. Pour statuer sur une demande de non-lieu, le juge du procès doit prendre en considération les faits les plus favorables parmi les éléments de preuve produits au procès, ainsi que les conclusions justificatives. Pour faire échec à la demande de non-lieu, le demandeur doit simplement démontrer qu'il existe des éléments de preuve qui, en supposant qu'ils soient acceptés, constitueraient la base d'une preuve à première vue. Or, une preuve à première vue n'est rien de plus qu'une preuve à laquelle le défendeur doit répondre (voir *Hall et al. v. Pemberton* (1974), 5 O.R. (2d) 438 (C.A.) et *Ontario v. Ontario Public Service Employees Union* (1990), 37 O.A.C. 218 à la page 226 (Cour div.)).

((QL); traduction)

[34] Dans l'ouvrage de John Sopinka et autres, *The Law of Evidence in Canada*, 2^e édition, Toronto, Butterworths, 1999, sous la rubrique « Motion for a Non-Suit in Civil Proceedings » (Demandes de non-lieu dans les poursuites civiles), les auteurs se livrent à une analyse du fardeau de la preuve requis pour qu'une

motion for non-suit is a question of law, that it is not decided on the basis of the balance of probabilities, and that a court does not weigh evidence in determining a non-suit motion:

5.5 The ruling by the trial judge on the non-suit motion is a question of law. The judge is not ruling upon whether he or she is satisfied to a balance of probabilities or upon the believability of the evidence, since these issues are questions for the trier of fact. If the plaintiff has failed to adduce any evidence in his or her case in chief and the defendant brings a successful non-suit motion, then the plaintiff's action will be dismissed. Because it is a question of law, the judge's assessment of the plaintiff's evidence, or the defendant's evidence on a counter-claim for that matter, is subject to review by an appellate court.

(page 139)

[35] In *Ontario v. OPSEU*, *supra*, the Ontario Divisional Court concluded that the Crown Employees' Grievance Settlement Board had applied the wrong standard of proof in the determination of a non-suit motion. An employee had been dismissed for fraud. The Grievance Settlement Board found that there was "no cogent evidence" to explain the reasons for the employer's dismissal of the employee and granted the union's non-suit motion. In a second decision, the Grievance Settlement Board awarded the grievor damages "for salary and benefits lost through the delay in dismissing the grievor," and, as well, damages "in lieu of reinstatement."

[36] On judicial review, the Court found that the Board's determination of the non-suit motion was "fatally flawed" and "stemmed from a misunderstanding of the nature of a non-suit" (pages 7 and 8). The Court quoted from the Board's decision and then drew the conclusion that the Grievance Settlement Board had applied the wrong test in a non-suit motion:

The Board said, at p. 20 of its first decision,

"As indicated previously, the Union brought a motion for non-suit at the conclusion of the Employer's case. From the outset, Mr. Paliare put the Employer to the strict proof of its case. The

demande de non-lieu reçoit un accueil favorable dans les poursuites civiles. Les distingués auteurs indiquent qu'une demande de non-lieu concerne un point de droit, qu'une telle demande n'est pas assujettie au critère de la prépondérance des probabilités et que les tribunaux se gardent d'apprécier la preuve produite pour en arriver à leur décision :

5.5 La décision que le juge du procès est appelé à rendre dans le cas d'une demande de non-lieu concerne un point de droit. En effet, le juge ne s'attache pas à déterminer si le bien-fondé de la demande a été établi selon la prépondérance des probabilités ou la crédibilité de la preuve, puisqu'il s'agit là de questions auxquelles il appartient au juge des faits de répondre. Si le demandeur a omis d'établir sa preuve principale et que le défendeur fait valoir avec succès une demande de non-lieu, il va de soi que l'action du demandeur sera rejetée. S'agissant d'un point de droit, l'appréciation, par le juge, de la preuve du demandeur ou, par ailleurs, de celle du défendeur, dans le cas d'une demande reconventionnelle, est susceptible de contrôle judiciaire par une cour d'appel.

(page 139; traduction)

[35] Dans *Ontario v. OPSEU*, précité, la Cour divisionnaire de l'Ontario a conclu que la norme de preuve appliquée par la Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne pour statuer sur une demande de non-lieu était erronée. Dans cette affaire, un employé avait été congédié pour s'être livré à des activités frauduleuses. La Commission de règlement des griefs a conclu qu'il n'existait pas de « preuve convaincante » justifiant le congédiement de l'employé en cause et a accueilli favorablement la demande de non-lieu du syndicat. Dans une deuxième décision, la Commission a accordé une indemnité à l'employé lésé « au titre du salaire et des avantages sociaux dont il avait été privé pendant la période qui s'est écoulée avant son congédiement » (traduction) ainsi qu'« en lieu et place de sa réintégration » (traduction).

[36] Dans le cadre d'un contrôle judiciaire, la Cour a conclu que la décision de la Commission d'accueillir favorablement la demande de non-lieu était « entachée d'une erreur fatale » (traduction) et « découlait de l'incompréhension de ce qu'est un non-lieu » (pages 7 et 8; traduction). La Cour a cité des passages de la décision de la Commission avant de conclure que le critère appliqué était erroné :

La Commission a déclaré ce qui suit, à la page 20 de sa première décision :

« Comme nous l'avons indiqué précédemment, le syndicat a introduit une demande de non-lieu au terme de la présentation de la preuve de l'employeur. D'entrée de jeu, M. Paliare a

Union alleged that the Employer failed to call any cogent evidence as to the reason for the grievor's dismissal on June 20, 1986.

In disciplinary matters, the onus rests with the Employer to establish, upon the balance of probabilities, that it had just cause to take the disciplinary action. The Union's motion was directed to the sufficiency of the evidence adduced. Accordingly, the Board is required to assess the probative sufficiency of the evidence and to decide whether there was enough evidence, if left uncontested, to satisfy the onus of proof."

(*Ontario v. OPSEU, supra; (QL)*)

[37] According to the Court, this was the wrong test to apply to a non-suit motion:

This betrays a fundamental misunderstanding of the nature of a non-suit. The standard of proof on a non-suit is that of a *prima facie* case not a case on the balance of probabilities. If a *prima facie* case has been shown a non-suit must not be granted. It is erroneous to determine a non-suit motion on the basis of the higher onus of the balance of probabilities. A *prima facie* case is no more than a case for the defendant to answer. ...

(*Ontario v. OPSEU, supra; (QL)*)

[38] The jurisprudence refers to "no evidence" motions, to "insufficiency of evidence" motions and to "no *prima facie* case" motions. It also refers to these motions as being "motions for non-suit" or "motions to dismiss." For the purposes of this decision, the Board will refer to this type of motion as being a motion for non-suit. When faced with motions for non-suit, the Board takes the same approach to each motion, regardless of whether it is characterized as being a "no evidence," an "insufficiency of evidence," or a "no *prima facie* case" motion. The Board is not assessing the believability or credibility of the evidence. It is not deciding whether it should accept the evidence.

[39] The Board looks to see whether there is evidence before it that, if believed, would form the basis for a *prima facie* case. The Board agrees with the conclusion that is found in *The Law of Evidence in Canada* and that was referred to earlier in this decision, to the effect that a *prima facie* case is no more than a case for the defendant, or the respondent, to answer. If a *prima facie* case is established, the non-suit motion will be

insisté pour que l'employeur fasse la preuve absolue de ses prétentions. Le syndicat alléguait que l'employeur avait omis de produire des preuves convaincantes pour justifier le congédiement de l'employé le 20 juin 1986.

Dans les affaires de nature disciplinaire, c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir que, selon la prépondérance des probabilités, la sanction disciplinaire était justifiée. La demande du syndicat concernait la suffisance de la preuve produite. En conséquence, la Commission se doit d'apprécier la suffisance de la preuve et de décider s'il existait suffisamment d'éléments de preuve, en supposant qu'ils demeurent non contredits, pour satisfaire à l'obligation de produire une preuve. »

(*Ontario v. OPSEU, précité; (QL); traduction*)

[37] La Cour s'est dite d'avis que le critère appliqué pour statuer sur la demande de non-lieu était erroné :

Cela dénote une profonde incompréhension de ce qu'est un non-lieu. La norme de preuve applicable dans ces cas-là est celle de la preuve à première vue, non pas de la prépondérance des probabilités. S'il est démontré qu'il existe une preuve à première vue, la demande de non-lieu doit alors être rejetée. Il est erroné de statuer sur une demande de non-lieu en appliquant la norme plus élevée de la prépondérance des probabilités. Une preuve à première vue n'est rien de plus qu'une preuve à laquelle le défendeur doit répondre...

(*Ontario v. OPSEU, précité; (QL); traduction*)

[38] Les demandes de non-lieu sont désignées de diverses façons dans la jurisprudence; on trouve par exemple les demandes faisant valoir « l'absence de preuve », « l'insuffisance de preuve » et « l'absence de preuve à première vue »; elles sont aussi appelées « demandes de non-lieu » ou « demandes de rejet ». Il reste que pour les fins de la présente décision, le Conseil utilisera les termes « demande de non-lieu » pour désigner ce genre de demande. Cela dit, peu importe la terminologie utilisée, le Conseil procède toujours de la même manière pour statuer sur une demande de non-lieu. Autrement dit, il se garde d'apprécier la vraisemblance ou la crédibilité de la preuve et de se prononcer sur son acceptabilité.

[39] Le Conseil s'attache en fait à déterminer si des éléments de preuve ont été portés à sa connaissance qui, en supposant qu'ils soient acceptés, constitueraient une preuve à première vue. À cet égard, le Conseil fait sienne la conclusion des auteurs de l'ouvrage *The Law of Evidence in Canada*, reproduite plus tôt dans la présente décision, selon laquelle une preuve à première vue n'est rien de plus qu'une preuve à laquelle le

dismissed. If it is not, the motion will be granted, and the overall case will be dismissed.

[40] On a non-suit motion, the Board is not looking to see whether the plaintiff, or the applicant, has established its overall case on a balance of probabilities. In other words, taking this case as an example, the Board is not looking to see whether the Grain Workers Union, Local No. 333, C.L.C, the applicant union, has established its application for a common employer declaration on a balance of probabilities.

[41] The practice of whether or not counsel are put to their election to call evidence varies across Canadian jurisdictions (*The Law of Evidence in Canada*, pages 139–141).

[42] It should be recalled that in *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, *supra*, the Board framed its decision, as to whether or not to compel a party to make an election on a non-suit motion, as a matter of discretion. There may be circumstances, given the complexity of the law in this area, in which the Board may want to exercise its discretion in favour of putting to a party its election as to whether or not it will call evidence. This is the practice in the Ontario courts. And as Justice Esson stated in *Roberge v. Huberman* (1999), 172 D.L.R. (4th) 329 (B.C.C.A.), all the evidence will then be before the Board and that evidence can be weighed and conclusions reached as to whether the applicant has discharged the ultimate burden.

[43] It is with these principles in mind that the Board will now review the evidence before it in order to determine whether that evidence, if believed, would form the basis for a *prima facie* case.

C—Conclusions

[44] All that is before this Board at this stage is the applicant's evidence, since the respondents were not put to their election. The respondents have stated that should their non-suit motion prove unsuccessful they will call evidence. Therefore, the test in these circumstances is whether the union has made out a

défendeur, ou l'intimé, doit répondre. Si une preuve à première vue est établie, la demande de non-lieu sera nécessairement rejetée. Sinon, elle sera accueillie et l'affaire sera rejetée.

[40] Pour statuer sur une demande de non-lieu, le Conseil ne s'attache pas à déterminer si le demandeur, ou le requérant, a établi l'ensemble de ses prétentions selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, pour en revenir à l'affaire qui nous occupe, le Conseil ne cherche pas à savoir si le Grain Workers Union, section locale 333, C.T.C., le syndicat requérant, a établi le bien-fondé de sa demande de déclaration d'employeur unique selon la prépondérance des probabilités.

[41] La règle d'exiger que les procureurs fassent le choix de produire ou non leur preuve varie selon les sphères de compétence au Canada (*The Law of Evidence in Canada*, pages 139-141).

[42] Rappelons que dans *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, précitée, le Conseil a qualifié de discrétionnaire la décision d'exiger ou non qu'une partie fasse un choix dans le cadre d'une demande de non-lieu. Vu la complexité du droit sur ce point, il peut arriver que le Conseil décide d'exercer son pouvoir discrétionnaire et d'exiger qu'une partie fasse le choix de produire ou non sa preuve. C'est d'ailleurs la règle qui s'applique dans les tribunaux ontariens. Et comme le juge Esson l'indique dans *Roberge v. Huberman* (1999), 172 D.L.R. (4th) 329 (C.A. C.-B.), le Conseil disposera ainsi de la totalité de la preuve, qui pourra alors être appréciée pour déterminer si le requérant s'est acquitté du fardeau ultime.

[43] C'est en tenant compte de ces principes que le Conseil examinera maintenant la preuve qui a été portée à sa connaissance afin de déterminer si cette preuve, en supposant qu'elle soit acceptée, constituerait une preuve à première vue.

C – Conclusions

[44] Tout ce dont le Conseil dispose à ce stade-ci, c'est de la preuve du requérant, car les intimées n'ont pas été obligées de faire le choix de produire ou non la leur. Elles ont toutefois indiqué qu'elles souhaitent produire leur preuve si la demande de non-lieu était rejetée. Il s'agit donc de déterminer en l'instance si le

prima facie case in regard to the following three matters: common control and direction, associated and related activities, and labour relations purpose. In making an assessment as to whether the union has made out a *prima facie* case, the evidence is not to be weighed.

[45] What follows are the Board's conclusions in regard to each of the three matters at issue.

1—A Common Control and Direction

[46] PRG was formed and incorporated in 1980 by a consortium of six grain companies (now four). In the mid-1980s, they built a new terminal and continue to operate that terminal today. These four companies appoint the Board of Directors, which also includes a Government of Alberta appointee. No particular company has a majority interest and the Board of Directors operates by consensus. The terminal is indebted to the Alberta Government.

[47] Paragraphs 31 to 33 of the Statement of Agreed Facts set out the respective interests of the grain companies in PRG, the Board of Directors of PRG and the Officers of the BCTEOA:

31. As a result of corporate acquisitions since 1980, the Co-Tenants at the time of filing of the single employer applications (the "Applications") by the Grain Workers Union, Local 333 (the "Union") in 2000 and 2002 and their respective interests in the Consortium, were:

Agricore United	45.4%
Cargill Limited	14.7%
James Richardson International Ltd.	12.6%
Saskatchewan Wheat Pool	27.3%

As of August 2005, the Co-Tenants and their respective interests in the Consortium were:

Agricore United	42.3%
Cargill Limited	17.0%
James Richardson International Ltd.	15.8%
Saskatchewan Wheat Pool	24.9%

32. The members of the Board of Directors of Prince Rupert Grain Ltd. at the time the 2002 application was filed were:

Ian Strang (Government of Alberta)
Brian Hayward (Agricore United)
Chris Martin (Agricore United)

syndicat a établi une preuve à première vue concernant les trois questions suivantes : le contrôle et la direction en commun, les activités associées et connexes et l'objectif lié aux relations du travail. Pour en venir à sa décision sur l'existence ou non d'une preuve à première vue, le Conseil doit se garder d'apprécier la preuve.

[45] Voici les conclusions auxquelles le Conseil en est arrivé concernant chacune des trois questions en litige.

1 – Contrôle et direction en commun

[46] PRG a été créée et constituée en 1980 par un consortium de six sociétés céréalières (il n'en reste plus que quatre). Au milieu des années 1980, PRG a fait construire un nouveau terminal, qu'elle exploite encore aujourd'hui. Les quatre sociétés désignent les membres du conseil d'administration, au nombre desquels figure un représentant du gouvernement de l'Alberta. Aucune société particulière ne détient une participation majoritaire et les décisions du conseil d'administration sont prises à l'unanimité. Le terminal est endetté envers le gouvernement de l'Alberta.

[47] Les paragraphes 31 à 33 de l'exposé conjoint des faits fournissent des précisions sur les participations respectives des sociétés dans PRG, la composition de son conseil d'administration et les dirigeants de la BCTEOA :

31. Par suite de l'acquisition de diverses sociétés depuis 1980, les cotenants, à la date de présentation des demandes de déclaration d'employeur unique (les demandes) par le Grain Workers Union, section locale 333 (le syndicat), en 2000 et 2002, et leurs participations respectives dans le consortium étaient les suivants :

Agricore United	45,4 %
Cargill Limited	14,7 %
James Richardson International Ltd.	12,6 %
Saskatchewan Wheat Pool	27,3 %

En date d'août 2005, les cotenants, et leurs participations respectives dans le consortium, étaient les suivants :

Agricore United	42,3 %
Cargill Limited	17,0 %
James Richardson International Ltd.	15,8 %
Saskatchewan Wheat Pool	24,9 %

32. Le conseil d'administration de Prince Rupert Grain Ltd. était composé comme suit à la date de présentation de la demande en 2002 :

Ian Strang (Gouvernement de l'Alberta)
Brian Hayward (Agricore United)
Chris Martin (Agricore United)

Murdoch MacKay (Agricore United)
Will Hill (Saskatchewan Wheat Pool)
Mike McCord (Saskatchewan Wheat Pool)
Kerry Hawkins (Cargill)
Curt Vossen (James Richardson International Ltd.)

As of August 2005, the members of the Board of Directors of Prince Rupert Grain were:

Art Froehlich (Government of Alberta)
Brian Hayward (Agricore United)
Chris Martin (Agricore United)
Murdoch MacKay (Agricore United)
Fran Malecha (Saskatchewan Wheat Pool)
Paul Duguid (Saskatchewan Wheat Pool)
Kerry Hawkins (Cargill)
Curt Vossen (James Richardson International Ltd.)

33. The officers of the B.C. Terminal Elevator Operators Association (the Association) at the time the 2002 application were filed were:

Flavio Campaner, President (Saskatchewan Wheat Pool)
Dave Kushnier, Vice President (Cascadia Terminal)
Gerry Skura, Secretary-Treasurer (James Richardson International).

Effective August 1, 2001 until July 31, 2002, the officers of the Association were:

Dave Kushnier, President (Cascadia Terminal)
Al Graham, Vice President (United Grain Growers)
Phil Hulina (James Richardson International)

[sic]

[48] These same companies operate licensed terminal elevators in the Port of Vancouver and have bargained jointly since 1951. In 1977, the Canada Labour Relations Board, the predecessor to this Board, designated the BCTEOA as the employer of the employees at the terminals operated by the grain companies under section 33 of the *Code*.

[49] When PRG was formed in 1980, it became a member of the BCTEOA. The BCTEOA negotiated on behalf of PRG from 1980 to 2000. The BCTEOA is a voluntary association and in September 2000, PRG gave notice of its withdrawal from the Association. Since that time, PRG has concluded two separate collective agreements: January 2001 to December 31, 2004, and January 1, 2005, to December 31, 2008. The union is certified for a single bargaining unit of all employees at the Port of Vancouver for all the BCTEOA members. At PRG, the union is certified for a single bargaining unit. The union has a total of 500

Murdoch MacKay (Agricore United)
Will Hill (Saskatchewan Wheat Pool)
Mike McCord (Saskatchewan Wheat Pool)
Kerry Hawkins (Cargill)
Curt Vossen (James Richardson International Ltd.)

En date d'août 2005, le conseil d'administration de Prince Rupert Grain était composé comme suit :

Art Froehlich (Gouvernement de l'Alberta)
Brian Hayward (Agricore United)
Chris Martin (Agricore United)
Murdoch MacKay (Agricore United)
Fran Malecha (Saskatchewan Wheat Pool)
Paul Duguid (Saskatchewan Wheat Pool)
Kerry Hawkins (Cargill)
Curt Vossen (James Richardson International Ltd.)

33. La direction de la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (l'Association), à la date de présentation de la demande en 2002, était composée comme suit :

Flavio Campaner, président (Saskatchewan Wheat Pool)
Dave Kushnier, vice-président (Cascadia Terminal)
Gerry Skura, secrétaire-trésorier (James Richardson International Ltd.)

Du 1^{er} août 2001 au 31 juillet 2002, la direction de l'Association était composée comme suit :

Dave Kushnier, président (Cascadia Terminal)
Al Graham, vice-président (United Grain Growers)
Phil Hulina (James Richardson International Ltd.)

(traduction)

[48] Ces mêmes sociétés exploitent des terminaux céréaliers agréés dans le port de Vancouver et négocient conjointement depuis 1951. En 1977, le Conseil canadien des relations du travail, le prédécesseur de l'actuel Conseil, a désigné la BCTEOA comme l'employeur des employés travaillant dans les terminaux exploités par les sociétés céréalières pour l'application de l'article 33 du *Code*.

[49] Après sa création en 1980, PRG est devenue membre de la BCTEOA, laquelle a négocié pour son compte de 1980 à 2000. En septembre 2000, PRG a donné avis à la BCTEOA, une association volontairement reconnue, qu'elle se retirait de l'Association. Depuis lors, PRG a conclu deux conventions collectives distinctes, la première visant la période de janvier 2001 au 31 décembre 2004 et la deuxième, du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2008. Le syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation unique composée des employés travaillant au port de Vancouver pour l'ensemble des

members, of which 420 are in Vancouver and 80 are in Prince Rupert.

[50] Mr. Gordon Cummings testified that he was the CEO of the Alberta Wheat Pool from 1995 to 1998 and the CEO of Agricore United from November 1998 to October 2001. During this entire period, he also sat on the Board of Directors of PRG. Mr. Cummings stated that it was the senior officers and executives of the four respective grain companies that formed the Board of Directors of PRG. Mr. Cummings testified that the directors have a dual role: first, a fiduciary duty to PRG, and second, they also act as representatives of their respective grain companies. As directors of PRG, they are not involved in the day-to-day operation of the terminal; however, they are involved in strategic decisions such as the opening and closing of PRG's terminal. And although the different Board members have "varying interests," they are not a "fractured board."

[51] An example of the potential interrelationship of operational and strategic decisions between the BCTEOA grain companies and PRG was PRG's Board of Directors' attempt to address the issue of its "debt mountain." Mr. Cummings stated that the only reasonable alternative to address the debt was for the grain companies in Vancouver to guarantee the redirection of a certain amount of grain to PRG. However, this involved not only less profit to the Vancouver grain companies but also the rationalization of volumes to Vancouver; and further, these decreased volumes to Vancouver would ultimately mean the closure of less efficient terminals in Vancouver.

[52] PRG stated that it has withdrawn from the BCTEOA. Further, it says that there is no evidence that the BCTEOA, or even the Board of Directors of PRG, conducts the day-to-day operation of PRG's terminal. Further, it argues that there is no evidence that the BCTEOA is involved in either collective bargaining or the labour relations of PRG. Thus, PRG argues, there is no evidence of common control and direction.

membres de la BCTEOA. Du côté de PRG, le syndicat représente également une unité de négociation unique. Son effectif total est composé de 500 membres, dont 420 travaillent à Vancouver et 80 à Prince Rupert.

[50] M. Gordon Cummings a indiqué qu'il avait occupé le poste de PDG de Alberta Wheat Pool, de 1995 à 1998, et celui de PDG de Agricore United, de novembre 1998 à octobre 2001. Durant ces deux périodes, il était également membre du conseil d'administration de PRG. M. Cummings a précisé que le conseil d'administration de PRG est composé des cadres supérieurs et des hauts dirigeants des quatre sociétés céréalières respectives et qu'ils jouent un double rôle puisqu'ils agissent à titre de fiduciaires de PRG, d'une part, et de représentants de leurs sociétés céréalières respectives, d'autre part. En leur qualité d'administrateurs de PRG, ils n'interviennent pas dans les activités quotidiennes du terminal, mais ils participent en revanche à la prise des décisions stratégiques telles que celles relatives à l'ouverture et la fermeture du terminal de PRG. De plus, bien que les membres du conseil d'administration possèdent des « participations différentes », ils ne forment pas un conseil divisé.

[51] Pour illustrer l'interdépendance potentielle des décisions opérationnelles et stratégiques prises par PRG et les sociétés céréalières membres de la BCTEOA, M. Cummings a décrit les efforts déployés par le conseil d'administration pour régler le problème de sa « volumineuse dette ». Il a déclaré que la seule solution acceptable qui s'offrait pour enrayer cette dette était que les sociétés céréalières de Vancouver s'engagent à réacheminer une certaine quantité de grains vers le terminal de PRG. Or, cela supposait non seulement une perte de bénéfices pour les sociétés céréalières de Vancouver, mais également la rationalisation des volumes destinés à Vancouver; de plus, la baisse des volumes signifiait, à terme, la fermeture des terminaux les moins efficaces à Vancouver.

[52] PRG indique qu'elle s'est retirée de la BCTEOA et que rien ne permet de conclure que l'Association, ou même le conseil d'administration de PRG, dirige les activités quotidiennes du terminal de PRG. PRG ajoute qu'il n'existe aucune preuve que la BCTEOA intervient dans les négociations collectives ou les relations du travail de PRG. Il n'existe donc aucune preuve d'un contrôle et d'une direction en commun.

[53] The Board has concluded that there is some evidence that the control and direction of both PRG and the BCTEOA is exercised by substantially the same group of companies: Agricore United, Cargill Limited, Saskatchewan Wheat Pool, and James Richardson International. There is evidence that, if believed, would form the basis for a *prima facie* case in regard to the common control and direction criterion.

[54] One other point: in *Prince Rupert Grain Ltd.*, [2002] CIRB no. 167, and (2002) 81 CLRBR (2d) 56, the Board concluded that the BCTEOA is not an entity subject to section 35 of the *Code*. The union states that this is contrary to the Board's decision in *Saskatchewan Wheat Pool* (1995), 99 di 86 (CLRBR no. 1141), and to section 33 of the *Code*. This issue does not arise from a lack of evidence, but rather, is an issue of statutory interpretation. Therefore, it is not an argument to be dealt with as part of this non-suit motion. It is properly dealt with either as a preliminary objection or as an issue to be decided in final argument. At this stage of the proceedings, the Board's view is that the more appropriate time is in final argument.

2—Associated and Related Activities

[55] This factor, as the parties have agreed and as the case law has made clear, “overlaps” with common control and direction. These factors share the same criterion of common ownership and management. This Board has concluded that there is some evidence that control and direction of both PRG and the BCTEOA is exercised by the same group of constituent grain companies. All these companies are in the grain business at the Port of Vancouver and at the Port of Prince Rupert. They share some of the senior management. Their employees perform the same functions. Their businesses deal with the same institutions and companies: farmers, the CWB, railways, and shipping companies. They all store, clean, and load grain onto ships. They export to the same nations.

[56] The Board concludes, therefore, that the union has established there is evidence that, if believed, would form the basis for a *prima facie* case in relation to the

[53] Le Conseil a conclu qu'il existe des éléments de preuve indiquant que le contrôle et la direction de PRG et de la BCTEOA sont assumés essentiellement par le même groupe de sociétés, c'est-à-dire Agricore United, Cargill Limited, Saskatchewan Wheat Pool et James Richardson International. Il existe donc des éléments de preuve qui, en supposant qu'ils soient acceptés, constitueraient une preuve à première vue concernant le critère du contrôle et de la direction en commun.

[54] De plus, dans *Prince Rupert Grain Ltd.*, [2002] CCRI n° 167; et (2002) 81 CLRBR (2d) 56, le Conseil a conclu que la BCTEOA n'est pas une entité visée à l'article 35 du *Code*. Or, le syndicat affirme que cette conclusion contredit la décision du Conseil dans *Saskatchewan Wheat Pool* (1995), 99 di 86 (CCRT n° 1141), et est contraire à l'article 33 du *Code*. Soit, mais il s'agit là d'une question d'interprétation de la loi plutôt que d'un argument découlant d'un manque de preuve. Le Conseil ne peut donc pas en tenir compte dans le cadre de la demande de non-lieu. C'est un argument qu'il convient plutôt de faire valoir dans les plaidoiries finales ou à titre d'objection préliminaire. Or, à ce stade-ci de la procédure, le Conseil estime que les plaidoiries finales seraient la tribune la plus appropriée.

2 – Activités associées et connexes

[55] Les parties ont convenu que ce critère « recoupe » celui du contrôle et de la direction en commun, ce que la jurisprudence confirme sans équivoque. Les deux critères se partagent les mêmes éléments de propriété et de gestion en commun. Le Conseil a conclu qu'il existait des éléments de preuve selon lesquels le contrôle et la direction de PRG et de la BCTEOA sont assumés par le même groupe de sociétés céréalières constituantes. Ces sociétés exploitent toutes des entreprises céréalières dans le port de Vancouver et de Prince Rupert. Elles se partagent en partie les mêmes cadres supérieurs; leurs employés s'acquittent des mêmes fonctions; leurs entreprises traitent avec les mêmes institutions et sociétés, c'est-à-dire les agriculteurs, la CCB, ainsi que les compagnies ferroviaires et de navigation. Leurs activités sont toutes liées à l'entreposage, au nettoyage et au chargement des grains dans les navires et leurs exportations sont toutes destinées aux mêmes nations.

[56] Le Conseil conclut donc que le syndicat a établi qu'il existait des éléments de preuve qui, en supposant qu'ils soient acceptés, constitueraient une preuve à

associated or related activities (between the BCTEOA and PRG) criterion.

3-Labour Relations Purpose

[57] The labour relations purpose advanced by the union in seeking a single employer declaration, is, it states, to "rationalize the current bargaining structure and to enhance industrial stability." It argues that the current bargaining structure is "inherently unstable."

[58] The current bargaining structure is a single multi-employer bargaining unit in Vancouver and a separate single bargaining unit in Prince Rupert. The union is certified for all the bargaining units. There are currently two separate collective agreements. From 1980 to 2000, the BCTEOA bargained on behalf of the Vancouver and PRG's terminals. The Board has concluded that there is some evidence that the grain terminals are under common control and direction and that they are involved in associated and related activities.

[59] Mr. Robert MacPherson has been the President of the union for the last ten years. He has been involved in the last four rounds of contract negotiations. His testimony focused primarily on two areas: the 2002 lockout and the 2005 negotiations. On August 25, 2002, the companies commenced a lockout at the Port of Vancouver, which continued until December 13, 2002, when the outstanding issues were referred to interest arbitration. Mr. MacPherson characterized the 2002 negotiations as "hard bargaining"; that there was "hardly any give or take" by the employer. He stated that the "crops were not going to be there" and therefore, it was a "good time to stick it to us." The significance of a low crop year was that ultimately PRG was able to handle all the grain that was required to be shipped. Previously, PRG had been primarily an overflow terminal. It was opened on September 3, 2002. Mr. MacPherson stated that "this didn't surprise us" and that is "why we sent picketers to PRG."

[60] At the same time the lockout was instituted in Vancouver negotiations commenced between the union

première vue relativement au critère des activités associées et connexes (entre la BCTEOA et PRG).

3 – Objectif lié aux relations du travail

[57] L'objectif lié aux relations du travail invoqué par le syndicat pour justifier sa demande de déclaration d'employeur unique est de « rationaliser la structure de négociation actuelle et d'accroître la stabilité industrielle » (traduction). Il soutient que la structure de négociation actuelle est « intrinsèquement instable ».

[58] La structure de négociation actuelle est constituée d'une unité de négociation unique composée des employés de plusieurs employeurs, à Vancouver, et d'une unité de négociation unique distincte à Prince Rupert. Le syndicat est l'agent négociateur accrédité des deux unités. Deux conventions collectives distinctes sont actuellement en vigueur. De 1980 à 2000, la BCTEOA a négocié pour le compte des terminaux de Vancouver et de PRG. Le Conseil a conclu qu'il existe des éléments de preuve indiquant que les sociétés céréalières assument le contrôle et la direction en commun des terminaux céréaliers et se livrent à des activités associées ou connexes.

[59] M. Robert MacPherson est président du syndicat depuis dix ans. Il a participé aux quatre dernières rondes de négociation collective. Son témoignage a porté principalement sur deux points, c'est-à-dire le lock-out de 2002 et les négociations de 2005. Le 25 août 2002, les sociétés ont décrété un lock-out au port de Vancouver, qui a duré jusqu'au 13 décembre 2002, lorsque les questions non résolues ont été portées à l'arbitrage de différends. M. MacPherson a déclaré que les négociations de 2002 avaient été ardues, que l'employeur s'était montré avare de concessions sachant que « les récoltes n'allaient pas être aussi abondantes que d'habitude » (traduction) et que le « moment était donc bien choisi pour jouer dur avec le syndicat » (traduction). En effet, la mauvaise année de récoltes a permis au bout du compte à PRG d'absorber la totalité des grains destinés à l'exportation. PRG servait avant tout de terminal de trop-plein jusque-là. Or, le terminal a été ouvert le 3 septembre 2002. M. MacPherson a déclaré que cela n'avait guère surpris le syndicat et que c'est la raison pour laquelle « on avait envoyé des syndiqués dresser des lignes de piquetage devant le terminal de PRG » (traduction).

[60] Le syndicat et PRG ont commencé à négocier au moment où les employés étaient mis en lock-out à

and PRG. Mr. MacPherson stated that the union had a dual strategy. First, it considered "shut[ting] down PRG and forc[ing] the government to get involved." However, it also considered concluding a collective agreement with PRG on favourable terms to itself and then to use that agreement as a precedent in the Vancouver negotiations. There was debate as to whether this represented pattern bargaining or whipsawing. In cross-examination, when asked whether the union's strategy was whipsawing, Mr. MacPherson replied that it may "appear that like [whipsawing] but we took our best bargaining strategy forward."

[61] Mr. MacPherson stated that the company's ability to move the grain was "key." This meant that there was no economic or political pressure on the employer to resolve the dispute as there had been in the past. If the entire West Coast ports were down, government would be forced to intervene and appoint a third party. This the union prefers. Mr. MacPherson stated "[we] use the government for what we can do best."

[62] In regard to the 2005 negotiations, the union sought the same conditions in Vancouver that it had achieved in Prince Rupert. It also sought a term with the same expiry date as the Prince Rupert collective agreement. It was unsuccessful in regard to both goals. Although the union recommended settlement, the membership, in a close vote (129 to 120), rejected the proposed settlement. Mr. MacPherson stated that the primary reason for the rejection was that the Vancouver terms were not the same as the Prince Rupert settlement; that union members stated that they performed the same work for the same companies and therefore they deserved the same settlement. Mr. MacPherson stated that there is dissatisfaction between the two bargaining units over the different collective agreements.

Vancouver. M. MacPherson a indiqué que le syndicat poursuivait une double stratégie. Il envisageait d'abord d'« interrompre complètement les activités de PRG pour forcer le gouvernement à intervenir » (traduction). Par ailleurs, il envisageait également de conclure une convention collective avec PRG à des conditions avantageuses pour le syndicat afin de s'en servir comme précédent dans ses négociations avec l'Association à Vancouver. Les avis sont partagés sur la question de déterminer s'il s'agissait de négociations types ou d'une grève de surenchère. Lorsqu'on lui a demandé, en contre-interrogatoire, si la stratégie du syndicat s'inscrivait dans une optique de surenchère, M. MacPherson a répondu que cela pouvait donner cette impression, mais que le syndicat avait appliqué sa meilleure stratégie de négociation.

[61] M. MacPherson a indiqué que la capacité de la société de transporter les grains constituait le facteur déterminant. Autrement dit, il n'y avait aucune pression économique ou politique qui s'exerçait sur l'employeur pour résoudre le conflit, contrairement aux années passées. En effet, si les activités de tous les ports de la côte Ouest étaient paralysées, le gouvernement n'aurait d'autre choix que d'intervenir et de nommer une tierce partie. C'est le type de dénouement que le syndicat préfère. Pour reprendre les paroles de M. MacPherson « [nous] utilisons le gouvernement pour ce que nous savons faire de mieux » (traduction).

[62] En ce qui concerne les négociations de 2005, le syndicat réclamait pour les employés de Vancouver des conditions de travail identiques à celles accordées à ceux de Prince Rupert ainsi qu'une convention collective arrivant à expiration à la même date que celle conclue avec PRG. Or, ses efforts se sont soldés par un échec sur les deux fronts. En dépit des exhortations du syndicat, les membres ont rejeté le règlement proposé à l'issue d'un vote serré (129 voix contre 120). M. MacPherson a indiqué que la principale raison du rejet de la proposition était que les conditions de travail négociées pour les employés de Vancouver n'étaient pas identiques à celles des employés de Prince Rupert, que les syndiqués avaient fait valoir qu'ils accomplissaient le même travail pour les mêmes sociétés et qu'ils méritaient par conséquent de bénéficier des mêmes conditions de travail. Selon M. MacPherson, les membres des deux unités de négociation en ont contre le fait qu'ils sont régis par des conventions collectives différentes.

[63] In both direct examination and cross-examination, when Mr. MacPherson was asked about the purpose of the union's section 35 application, he stated that with the single employer declaration the parties could bargain "more fairly" if they were all together. He stated that the union's bargaining position had been weakened because it could no longer bring economic and political pressure on the employers to settle while the grain was moving. He stated that the collective agreement for PRG should not be better than the one in Vancouver—"what makes them better than us; everyone is sucking the same dust"—and that different collective agreements were "not good for a happy work force."

[64] In addition, the union points to the testimony of Mr. Gordon Cummings, in which he stated that the withdrawal of PRG from the BCTEOA would weaken the employer's bargaining position and the union would have the ability to play off one employer against the other.

[65] Finally, the union points to a series of decisions, *Saskatchewan Wheat Pool et al.* (83), *supra*; *Prince Rupert Grain Ltd.* (706), *supra*; and *Prince Rupert Grain Ltd.* (1050), *supra*, which the parties have included in the Statement of Agreed Facts, where this Board has concluded that a single bargaining unit for all grain terminals on the West Coast was the preferred bargaining unit. The union states that these decisions, along with the Board's more recent jurisprudence, *Air Canada et al.* (90), *supra*, establish a *prima facie* case that a single employer declaration would enhance industrial stability in the shipping of grain on the West Coast.

[66] PRG and the BCTEOA point to the many statements made by Mr. MacPherson, which, they say, demonstrate that his primary concern is simply to enhance the union's bargaining power.

[67] There are clearly statements made by Mr. MacPherson that emphasize his goal of both increasing the union's bargaining power as well as

[63] En interrogatoire principal comme en contre-interrogatoire, M. MacPherson a indiqué, eu égard à l'objectif visé par la demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35, que les négociations seraient « plus équitables » (traduction) si toutes les parties prenaient place à la même table. En effet, la position de négociation du syndicat se trouvait affaiblie du fait qu'il ne pouvait plus compter sur le jeu des pressions économiques et politiques pour contraindre l'employeur à conclure une convention collective alors que ses activités ne sont aucunement perturbées. Il n'y a aucune raison, à son avis, que la convention collective des employés de PRG soit plus avantageuse que celle des employés de Vancouver – « en quoi sont-ils meilleurs que nous; on respire tous la même poussière » (traduction) –, a-t-il déclaré, avant d'ajouter que des conventions collectives différentes n'étaient pas de nature à avoir une incidence positive sur le moral des effectifs.

[64] Le syndicat attire également l'attention sur le témoignage de M. Gordon Cummings, qui a déclaré que le retrait de PRG de la BCTEOA affaiblirait la position de négociation de l'employeur et que le syndicat serait ainsi en mesure d'opposer les employeurs l'un à l'autre.

[65] Enfin, le syndicat renvoie à quelques décisions, en l'occurrence *Saskatchewan Wheat Pool et autres* (83), précitée; *Prince Rupert Grain Ltd.* (706), précitée; et *Prince Rupert Grain Ltd.* (1050), précitée, que les parties ont annexées à leur exposé conjoint des faits et dans lesquelles le Conseil a conclu qu'il préconisait l'établissement d'une unité de négociation unique pour l'ensemble des terminaux céréaliers de la côte Ouest. Le syndicat indique que ces décisions, ainsi que la jurisprudence récente du Conseil, en l'occurrence *Air Canada et autre* (90), précitée, établissent une preuve à première vue selon laquelle une déclaration d'employeur unique favoriserait une plus grande stabilité des relations du travail dans l'industrie céréalière sur la côte Ouest.

[66] PRG et la BCTEOA attirent l'attention sur les nombreuses déclarations de M. MacPherson, qui démontrent, à leur point de vue, que sa principale préoccupation n'est autre que d'accroître le pouvoir de négociation du syndicat.

[67] On ne peut nier que M. MacPherson a fait certaines déclarations qui mettent en relief son objectif d'accroître le pouvoir de négociation du syndicat de

seeking greater collective bargaining stability. For the purposes of a non-suit application, the Board does not weigh the evidence. Once again, even if we assume that the discretionary issue as to the existence of a sound labour relations purpose can be the subject of a non-suit motion, the Board is of the view that there is evidence that, if believed, would form the basis for a *prima facie* case in relation to that issue. This involves the current bargaining structure, the lockout of 2002, and the negotiations of 2005.

[68] Thus, PRG and the BCTEOA's motion for non-suit is dismissed. Both PRG and the BCTEOA have indicated that they wish to call evidence if their non-suit motion is dismissed. Therefore, the Board will set additional dates for the continuation of this matter.

CASES CITED

Air Canada et al. (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

Calvin Forest Products v. Tembec Inc., [2006] O.J. No. 1190 (QL)

Canadian Press (The) et al. (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188)

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

Ontario v. Ontario Public Service Employees Union (OPSEU), [1990] O.J. No. 635 (QL)

Prince Rupert Grain Ltd. (1986), 67 di 104; and 86 CLLC 16,056 (CLRB no. 592)

Prince Rupert Grain Ltd. (1988), 75 di 13 (CLRB no. 706)

Prince Rupert Grain Ltd. (1994), 93 di 164 (CLRB no. 1050)

même que d'en arriver à une plus grande stabilité dans les négociations collectives. Il reste qu'aux fins de statuer sur une demande de non-lieu, le Conseil se garde d'apprécier la preuve. Répétons-le, même si on tient pour acquis que la question discrétionnaire quant à l'existence d'un objectif visant à favoriser de saines relations du travail peut faire l'objet d'une demande de non-lieu, le Conseil estime qu'il dispose d'éléments de preuve qui, en supposant qu'ils soient acceptés, constitueraient une preuve à première vue relativement à cette question. Cette preuve concerne aussi bien la structure de négociation actuelle, que le lock-out de 2002 et les négociations de 2005.

[68] Ainsi donc, la demande de non-lieu de PRG et de la BCTEOA est rejetée. Les deux intimées ont indiqué qu'elles souhaitaient produire leur preuve si la demande de non-lieu est rejetée. En conséquence, le Conseil fixera de nouvelles dates pour la reprise de l'audience.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Air Canada et autres (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161

Calvin Forest Products v. Tembec Inc., [2006] O.J. No. 1190 (QL)

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188)

Ontario v. Ontario Public Service Employees Union (OPSEU), [1990] O.J. No. 635 (QL)

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

Prince Rupert Grain Ltd. (1986), 67 di 104; et 86 CLLC 16,056 (CCRT n° 592)

Prince Rupert Grain Ltd. (1988), 75 di 13 (CCRT n° 706)

Prince Rupert Grain Ltd. (1994), 93 di 164 (CCRT n° 1050)

Prince Rupert Grain Ltd., [2002] CCRI n° 167; et (2002) 81 CLRBR (2d) 56

Prince Rupert Grain Ltd., [2002] CIRB no. 167; and (2002) 81 CLRBR (2d) 56

Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CLRBR no. 1155)

Prince Rupert Grain Terminal Ltd. (1984), 59 di 87; 9 CLRBR (NS) 1; and 85 CLLC 16,012 (CLRBR no. 491)

Roberge v. Huberman (1999), 172 D.L.R. (4th) 329 (B.C.C.A.)

Saskatchewan Wheat Pool (1995), 99 di 86 (CLRBR no. 1141)

Saskatchewan Wheat Pool et al. (1977), 21 di 388; [1977] 1 Can LRBR 510; and 77 CLLC 16,104 (CLRBR no. 83)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 33; 35

Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)

Prince Rupert Grain Terminal Ltd. (1984), 59 di 87; 9 CLRBR (NS) 1; et 85 CLLC 16,012 (CCRT n° 491)

Roberge v. Huberman (1999), 172 D.L.R. (4th) 329 (C.A. C.-B.)

Saskatchewan Wheat Pool (1995), 99 di 86 (CCRT n° 1141)

Saskatchewan Wheat Pool et autres (1977), 21 di 388; [1977] 1 Can LRBR 510; et 77 CLLC 16,104 (CCRT n° 83)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 33; 35

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Teamsters Canada Rail Conference,
applicant,
and
Canadian National Railway Company,
respondent.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board File: 25191-C

Decision no. 362
September 13, 2006

Application pursuant to sections 15.1, 16(p), 98 and 99
of the *Canada Labour Code, Part I*.

Existence of agreement—Confirmation of settlement—Jurisdiction—Admissibility of evidence—Confidentiality—Railways—The union is seeking a declaration confirming that a settlement was concluded with the employer in regards to various outstanding complaints before the Board—The employer opposes the present application, firstly on the basis that the Board did not have the jurisdiction to determine the matter and alternatively, should the Board find it has jurisdiction, on the basis that the parties did not reach a settlement—The Board addressed whether it has the authority under the *Code* to make a determination as to whether a matter has been settled between the parties—The Board finds that in the context of matters pending before it, the powers under sections 15.1(1), 15.1(2) and 16(p) of the *Code* are sufficiently broad to encompass such power and authority without unduly stretching their intended scope—In conclusion, where the parties have engaged in the informal settlement process contemplated by the express provisions and general statutory objectives of the *Code*, to resolve issues in dispute that are properly before it, the Board has the necessary jurisdiction to determine the issue of whether a settlement has in fact been reached and, if so, to enforce its terms—This remains true whether or not any Board officer is directly involved with the parties at the time a settlement is reached—Regarding a confidentiality issue raised by the employer, the Board

Motifs de décision

Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,
requérante,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du
Canada,
intimée.

CITÉ : Compagnie des chemins de fer nationaux du
Canada

Dossier du Conseil : 25191-C

Décision n° 362
le 13 septembre 2006

Demande présentée conformément à l'alinéa 16p) et
aux articles 15.1, 98 et 99 du *Code canadien du travail,*
Partie I.

Existence d'une entente – Confirmation d'une entente – Compétence – Recevabilité de la preuve – Confidentialité – Chemins de fer – Le syndicat vise à obtenir une déclaration confirmant qu'une entente a été conclue entre le syndicat et l'employeur à l'égard de différentes plaintes dont le Conseil était saisi – L'employeur oosteste la présente demande, d'abord au motif que le Conseil n'avait pas la compétence pour se prononcer sur cette affaire et, subsidiairement, advenant la conclusion par le Conseil qu'il posséderait la compétence nécessaire, au motif que les parties n'ont pas conclu d'accord – Le Conseil doit déterminer s'il a le pouvoir en vertu du *Code* de rendre une décision quant à savoir si une affaire a été réglée entre les parties – Le Conseil conclut que, dans le contexte des affaires en instance devant lui, les pouvoirs dont il est investi en vertu des paragraphes 15.1(1) et 15.1(2) et de l'alinéa 16p) du *Code* sont assez généraux pour englober ce pouvoir et cette autorisation sans étendre indûment leur portée intentionnelle – En conclusion, lorsque les parties se sont engagées dans le processus informel de règlement prévu dans les dispositions expresses et les objectifs généraux du *Code*, en vue de régler des questions en litige ayant été dûment soumises devant le Conseil, il en résulte que celui-ci a la compétence nécessaire pour déterminer s'il y a bel et bien eu entente et, le cas échéant, pour en faire appliquer les modalités – Ceci est vrai avec ou sans la

is both mindful of and in agreement with the need for confidentiality over settlement discussions—However, the Board is equally mindful of the need for finality and to have the parties know that once a deal is struck, they may not simply walk away from it with impunity—The Board finds it necessary to hear the evidence as to the existence of a settlement in order to properly ascertain whether there are issues that remain to be determined by the Board, as contemplated by section 15.1(1) of the *Code*, and such evidence is admissible for that purpose—After hearing the evidence, in the circumstances of the present matter, the Board has no difficulty finding that the parties did reach an agreement on all essential terms of a settlement to resolve the outstanding complaints before the Board and consequently they should be held to that agreement.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler, former Member, and Mr. André Lecavalier, Member. A hearing was held on August 9 to 11, 2005, in Vancouver, British Columbia.

Appearances

Ms. Shona A. Moore, Q.C., for the Teamsters Canada Rail Conference;
Mr. Thomas G. Keast, for Canadian National Railway Company.

These reasons for decision were written by Ms. Durette, Vice-Chairperson.

I—Nature of the Application

[1] This is an application filed by the Teamsters Canada Rail Conference (the TCRC or the union), on July 19, 2005, pursuant to sections 15.1, 16(p), 98 and 99 of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*), seeking a declaration confirming that a settlement was concluded between the TCRC and Canadian National Railway Company (CN or the employer) in regards to various outstanding complaints before the Board. The union also sought an order directing CN to execute the settlement agreement or a Board order incorporating the settlement agreement. CN opposes the present application, firstly on the basis

participation d'un agent du Conseil au moment de la conclusion de l'entente — En ce qui concerne la question de la confidentialité soulevée par l'employeur, le Conseil comprend qu'il est nécessaire d'assurer la confidentialité des discussions en vue d'une entente et est d'accord avec ce principe — Cependant, le Conseil est également conscient de la nécessité de faire respecter le caractère définitif et de faire comprendre aux parties qu'après avoir conclu une entente, elles ne peuvent pas s'en dégager impunément — Le Conseil conclut qu'il est nécessaire d'entendre la preuve concernant l'existence d'une entente afin de vérifier s'il doit se prononcer sur d'autres questions, comme le prévoit le paragraphe 15.1(1) du *Code*, et cette preuve est recevable à cette fin — Après avoir entendu la preuve, dans les circonstances de la présente affaire, le Conseil en arrive sans difficulté à la conclusion que les parties se sont bel et bien entendues sur toutes les modalités essentielles d'une entente réglant les plaintes en instance devant le Conseil et qu'elles étaient donc liées par cette entente.

Le Conseil était composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M^{me} Laraine C. Singler, ancienne Membre et de M. André Lecavalier, Membre. Des audiences ont eu lieu du 9 au 11 août 2005, à Vancouver (Colombie-Britannique).

Ont comparu

M^e Shona A. Moore, c.r., pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada;
M^e Thomas G. Keast, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Durette, Vice-présidente.

I – Nature de la demande

[1] La présente demande a été présentée par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC ou le syndicat), le 19 juillet 2005, conformément à l'alinéa 16p) et aux articles 15.1, 98 et 99 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Elle vise à obtenir une déclaration confirmant qu'une entente a été conclue entre la CFTC et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur) à l'égard de différentes plaintes dont le Conseil était saisi. Le syndicat cherchait également à obtenir une ordonnance enjoignant le CN à appliquer l'entente ou incorporant les modalités de

the Board did not have the jurisdiction to determine the matter and alternatively, should the Board find it has jurisdiction, on the basis the parties did not reach a settlement.

[2] After hearing the parties on the preliminary issue of jurisdiction, the Board found it had jurisdiction to determine the union's application. The Board then proceeded to hear the parties on the merits of the matter and found the parties had reached an agreement. As a means of expediting the process, the Board communicated its disposition of the preliminary issue of the Board's jurisdiction, as well as the merits of the union's application by way of oral decisions at the hearing of the present matter. The Board issued an order on August 17, 2005, confirming its decision and incorporating the parties' settlement agreement.

[3] The Board indicated it would provide a detailed written explanation of its oral decisions on both the jurisdiction issue and the merits of the union's application. The following are the Board's reasons for its decisions.

II—Background and Facts

[4] The TCRC is the certified bargaining agent for a unit of employees of CN, including employees working at and from CN's Vancouver Terminal.

[5] The Board was seized of several unfair labour practice complaints filed by the TCRC against CN. An initial complaint was filed on October 15, 2003 by the International Brotherhood of Locomotive Engineers (the BLE)—now the TCRC—following a merger between the BLE and the TCRC (the first Lee complaint—Board file no. 23999-C). In this complaint, the union claimed CN violated sections 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(c) and 94(3)(e) of the *Code*. It alleged that CN commenced a disciplinary investigation and imposed disciplinary action against Mr. Bob Lee for alleged misuse of confidential information in relation to a comprehensive unfair labour practice complaint previously filed by the union against CN on July 25, 2003 (Board file no. 23768-C). In this comprehensive complaint, the union alleged that CN consistently targeted union officials for discipline by reason of their involvement in the union. A second related complaint was filed by the union against CN (Board file no. 24195-C). These latter two complaints

l'entente. Le CN conteste la présente demande, d'abord au motif que le Conseil n'avait pas la compétence pour se prononcer sur cette affaire et, subsidiairement, advenant la conclusion par le Conseil qu'il posséderait la compétence nécessaire, au motif que les parties n'ont pas conclu d'accord.

[2] Après avoir entendu les parties sur la question préliminaire de la compétence, le Conseil a conclu qu'il avait la compétence nécessaire pour se prononcer sur la demande du syndicat. Le Conseil a ensuite entendu les parties sur le bien-fondé de l'affaire et a jugé que les parties avaient conclu un accord. En vue d'accélérer le processus, le Conseil a rendu sa décision de vive voix sur la question préliminaire de la compétence, ainsi que sur le bien-fondé de la demande, à l'audience tenue dans le cadre de la présente affaire. Le 17 août 2005, le Conseil a rendu une ordonnance confirmant que les parties avaient conclu un accord.

[3] Le Conseil a indiqué qu'il fournirait une explication détaillée par écrit de ses décisions sur la question préliminaire de la compétence et sur le bien-fondé de la demande du syndicat. Les motifs de ces décisions sont exposés ci-après.

II – Contexte et faits

[4] La CFTC est l'agent négociateur accrédité d'une unité d'employés du CN, qui comprend les employés travaillant au terminal du CN à Vancouver, ou à partir de cet endroit.

[5] Le Conseil a été saisi de nombreuses plaintes de pratique déloyale de travail déposées par la CFTC contre le CN. La Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (la FIL) – maintenant la CFTC – a déposé une première plainte, le 15 octobre 2003, à la suite de la fusion entre la FIL et la CFTC (la première plainte Lee – dossier du Conseil n° 23999-C). Dans cette plainte, le syndicat prétendait que le CN avait enfreint les alinéas 94(1)a), 94(3)a), 94(3)b), 94(3)c) et 94(3)e) du *Code*. Il alléguait que le CN avait tenu une enquête disciplinaire et imposé une mesure disciplinaire à M. Bob Lee pour utilisation prétendument abusive de renseignements confidentiels liés à une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 25 juillet 2003 par le syndicat contre le CN (dossier du Conseil n° 23768-C). Dans cette plainte détaillée, le syndicat alléguait que le CN ciblait constamment les représentants syndicaux à des fins disciplinaires en raison de leurs activités syndicales. Le syndicat a déposé une deuxième plainte contre le CN

are known as the Greater Vancouver Terminal complaints.

[6] The Board was also seized of a second complaint filed on November 22, 2004, by the TCRC on behalf of Mr. Lee (the second Lee complaint—Board file no. 24722-C) alleging violation by CN of the same provisions of the *Code* in relation to Mr. Lee's termination on November 19, 2004.

[7] The two complaints relating to the discipline and to the dismissal of Mr. Lee (Board file nos. 23999-C and 24722-C) were consolidated and heard together. A hearing was convened on April 4 to 7, 2005.

[8] During the course of the hearing, the Board, pursuant to section 15.1 of the *Code*, sought and received the parties' consent to accept the assistance of the Board, through Mr. Akivah Starkman, Executive Director, in resolving outstanding issues in relation to both Mr. Lee's and the Greater Vancouver Terminal complaints.

[9] Notwithstanding the parties undertaking to work toward a settlement of the above matters, hearing dates were scheduled to resume from July 18 to 22, 2005, in regards to the two Lee complaints.

[10] Pursuant to the parties' agreement and shortly after the adjournment of the hearing in April, the parties met with the assistance of Mr. Starkman and were able to make considerable progress in concluding a settlement of the outstanding matters before the Board; however, some issues between the parties remained unresolved.

[11] On July 15, 2005, the parties filed and the Board granted a joint request to adjourn the commencement of the hearing scheduled to resume on July 18, 2005.

[12] The present application was filed by the union on July 19, 2005, under Board file nos. 23999-C and 24722-C (the Lee complaints). To simplify the processing, the Board opened and assigned a separate file number relating to the present application and consolidated all matters, pursuant to section 20 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*. Given the nature of the union's application and the order sought, the Board adjourned the resumption of the

(dossier du Conseil n° 24195-C). Ces deux dernières plaintes sont désignées sous le nom de plaintes du terminal de la région métropolitaine de Vancouver.

[6] Le Conseil a également été saisi d'une deuxième plainte déposée par le syndicat, le 22 novembre 2004, pour le compte de M. Lee (la deuxième plainte Lee – dossier du Conseil n° 24722-C) alléguant que le CN avait violé les mêmes dispositions du *Code* dans le cadre du congédiement de M. Lee, le 19 novembre 2004.

[7] Les deux plaintes portant sur la mesure disciplinaire et le congédiement de M. Lee (dossiers du Conseil n°s 23999-C et 24722-C) ont été regroupées et entendues ensemble. Des audiences ont eu lieu du 4 au 7 avril 2005.

[8] À l'audience, le Conseil a demandé et obtenu, conformément à l'article 15.1 du *Code*, le consentement des parties afin de leur apporter de l'aide, en la personne de M. Akivah Starkman, directeur exécutif, pour régler les questions en litige relativement aux plaintes de M. Lee et à celles du terminal de la région métropolitaine de Vancouver.

[9] Malgré la tentative des parties d'en arriver à un accord sur les questions susmentionnées, les audiences devaient reprendre du 18 au 22 juillet 2005 relativement aux deux plaintes Lee.

[10] Comme elles avaient consenti à le faire, les parties se sont rencontrées en avril, peu après l'ajournement des audiences. Avec l'aide de M. Starkman, elles ont pu faire des progrès considérables en vue de conclure une entente sur les affaires en instance devant le Conseil. Cependant, elles n'ont pas réussi à s'entendre sur toutes les questions.

[11] Le 15 juillet 2005, les parties ont présenté une demande conjointe d'ajournement de l'audience, dont la reprise était prévue le 18 juillet 2005, et le Conseil y a accédé.

[12] Le syndicat a présenté la présente demande le 19 juillet 2005, sous les dossiers du Conseil n°s 23999-C et 24722-C (les plaintes Lee). Afin de simplifier le traitement de l'affaire, le Conseil a ouvert et attribué un numéro de dossier distinct pour la présente demande et a regroupé toutes les affaires, conformément à l'article 20 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*. Compte tenu de la nature de la demande du syndicat et de

hearing in the two Lee complaints, pending its determination of the union's July 19, 2005 application.

III—Jurisdiction

[13] The first aspect of the matter before the Board relates to the scope of the Board's jurisdiction and authority to look into the question of whether the parties had entered into a binding settlement of the disputes between them such that, if the Board found that a settlement was reached, it could enforce the terms of settlement as between the parties.

[14] Central to this issue is the interpretation of sections 15.1 and 16(p) of the *Code* which address the Board's power and jurisdiction to assist parties in resolving issues and to determine specific questions that may arise in the course of a proceeding. The two sections provide as follows:

15.1(1) The Board, or any member or employee of the Board designated by the Board, may, if the parties agree, assist the parties in resolving any issues in dispute at any stage of a proceeding and by any means that the Board considers appropriate, without prejudice to the Board's power to determine issues that have not been settled.

(2) The Board, on application by an employer or a trade union, may give declaratory opinions.

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

(i) a person is an employer or an employee,

(ii) a person performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations,

(iii) a person is a member of a trade union,

(iv) an organization or association is an employers' organization, a trade union or a council of trade unions,

(v) a group of employees is a unit appropriate for collective bargaining,

(vi) a collective agreement has been entered into,

l'ordonnance qu'il cherche à obtenir, le Conseil a retardé la reprise des audiences des deux plaintes Lee, jusqu'à ce qu'il se soit prononcé sur la demande du syndicat présentée le 19 juillet 2005.

III – Compétence

[13] Le premier aspect de l'affaire dont le Conseil est saisi concerne l'étendue de la compétence et des pouvoirs du Conseil pour déterminer si les parties ont conclu une entente exécutoire relativement aux litiges qui les opposaient de sorte que, si le Conseil tranchait qu'une entente a effectivement été conclue, il pourrait faire appliquer les modalités de l'entente conclue entre les parties.

[14] L'affaire repose essentiellement sur l'interprétation de l'article 15.1 et de l'alinéa 16p) du *Code*, portant sur les pouvoirs et les compétences du Conseil pour aider les parties à régler des questions et se prononcer sur les questions particulières pouvant se poser dans le cadre d'une procédure. Les deux dispositions se lisent comme suit :

15.1(1) Le Conseil, ou l'un de ses membres ou employés qu'il désigne, peut, en tout état de cause et avec le consentement des parties, aider les parties à régler les questions en litige de la façon que le Conseil juge indiquée sans qu'il soit porté atteinte à la compétence du Conseil de trancher les questions qui n'auront pas été réglées.

(2) Le Conseil, à la demande d'un employeur ou d'un syndicat, peut donner des avis déclaratoires.

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer

(i) si une personne est un employeur ou un employé,

(ii) si une personne occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail,

(iii) si une personne adhère à un syndicat,

(iv) si une organisation est une organisation patronale, un syndicat ou un regroupement de syndicats,

(v) si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement,

(vi) si une convention collective a été conclue,

(vii) any person or organization is a party to or bound by a collective agreement, and

(viii) a collective agreement is in operation.

[15] Also of relevance in regards to the duties and powers of the Board are sections 21 and 98(1) of the *Code*:

21. The Board shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed on it by this Part, or as may be incidental to the attainment of the objects of this Part, including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with the provisions of this Part, with any regulation made under this Part or with any decision made in respect of a matter before the Board.

...

98.(1) Subject to subsection (3), on receipt of a complaint made under section 97, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, where it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, determine the complaint.

A—Positions of the Parties

1—The Employer

[16] CN takes the position that the Board has no jurisdiction to determine whether parties have reached a binding settlement agreement and that such determination rests within the powers of a court pursuant to a civil proceeding instituted by the party alleging that a settlement exists.

[17] CN disputes the union's contention that the Board has such jurisdiction under section 15.1 of the *Code* and maintains this section does nothing more than authorize the Board to assist the parties, conditional upon their agreement, in resolving issues before the Board. In CN's opinion, given that section 15.1 is explicit about facilitating settlement, its purpose is to protect the Board's jurisdiction to deal with any unresolved issues, but it does not go so far as to confer jurisdiction to determine whether or not issues have been resolved and, thus, whether or not a binding settlement has been reached.

[18] According to CN, a line must be drawn between encouraging and facilitating settlements and determining whether a settlement occurred. It argues that if Parliament had intended the Board to have jurisdiction to determine the latter, it would have made it clear in the wording of section 15.1 of the *Code*, as is

(vii) si une personne ou une organisation est partie à une convention collective ou est liée par celle-ci,

(viii) si une convention collective est en vigueur.

[15] L'article 21 et le paragraphe 98(1) du *Code* sont également pertinents en ce qui concerne les fonctions et pouvoirs du Conseil :

21. Le Conseil exerce les pouvoirs et fonctions que lui confère la présente partie ou qu'implique la réalisation de ses objets, notamment en rendant des ordonnances enjoignant de se conformer à la présente partie, à ses règlements et d'exécuter les décisions qu'il rend sur les questions qui lui sont soumises.

...

98.(1) Sous réserve du paragraphe (3), le Conseil peut, sur réception d'une plainte présentée au titre de l'article 97, aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il statue lui-même sur la plainte.

A – Position des parties

1 – L'employeur

[16] Le CN soutient que le Conseil n'a pas la compétence nécessaire pour déterminer si les parties ont conclu une entente exécutoire et que seul un tribunal judiciaire est habilité à le faire dans le cadre d'une procédure civile entreprise par la partie qui allègue l'existence d'une entente.

[17] Le CN rejette la prétention du syndicat selon laquelle le Conseil est doté de ce pouvoir en vertu de l'article 15.1 du *Code* et soutient que cet article ne fait qu'autoriser le Conseil à aider les parties, avec le consentement de ces dernières, à régler les questions devant lui. Selon le CN, comme l'article 15.1 est explicite au sujet de l'aide en vue d'arriver à une entente, il vise à protéger la compétence du Conseil de traiter des questions en litige, mais il ne va pas jusqu'à l'habiliter à déterminer si les questions ont été réglées ou non et donc si une entente exécutoire a été conclue ou non.

[18] Selon le CN, il faut tracer une ligne entre encourager et faciliter la conclusion d'ententes et déterminer s'il y a bel et bien eu entente. Il soutient que, si le législateur avait voulu investir le Conseil de ce pouvoir, il l'aurait précisé dans le libellé de l'article 15.1 du *Code*, comme c'est le cas au

the case under the Ontario *Labour Relations Act*, 1995 (the *Act*), where section 96(7) provides as follows:

96.(7) Where a proceeding under this Act has been settled, whether through the endeavours of the labour relations officer or otherwise, and the terms of the settlement have been put in writing and signed by the parties or their representatives, the settlement is binding upon the parties, the trade union, council of trade unions, employer, employers' organization, person or employee who have agreed to the settlement and shall be complied with according to its terms, and a complaint that the trade union, council of trade unions, employer, employers' organization, person or employee who has agreed to the settlement has not complied with the terms of the settlement shall be deemed to be a complaint under subsection (1).

[19] CN maintains that section 15.1 of the *Code* should be interpreted in the same manner as the Board has interpreted sections 16(o), 16(p) and 21, in that these sections are viewed as being for the use of the Board only, to decide questions as they arise within existing and ongoing proceedings. CN argues those sections do not confer on a party the right to initiate a proceeding or to have the Board rule in a proceeding initiated for the sole purpose of having the Board exercise rights under that section. CN further argues that the general powers of the Board, such as those set out in section 21 of the *Code*, are not to be interpreted as granting the Board separate and autonomous powers not otherwise authorized by the *Code*, or for which there are specific powers prescribed elsewhere in the *Code*.

[20] Nothing in section 15.1, argues CN, suggests any legislative intent to provide parties with a basis to bring an application before the Board to have it determine whether or not a settlement between parties has been reached. It submits that the *Code*'s remedial provisions, sections 98 and 99, do not provide the necessary jurisdiction for the Board to make a determination pursuant to sections 15.1 or 16(p), which are procedural in nature.

[21] Finally, CN submits that as a matter of policy, the Board should not interfere with the private dealings of the parties who need to be assured and know that settlement discussions may be undertaken on a "confidential" and "without prejudice" basis. This is so, argues CN, given that matters may well proceed before the Board for determination, if settlement discussions ultimately fail.

paragraphe 96(7) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario (la *Loi*) :

96.(7) Le règlement d'une instance prévue par la présente loi, que ce soit grâce aux démarches de l'agent des relations de travail ou autrement, mis par écrit et signé par les parties ou par leurs représentants, les lie et doit être respecté selon ses conditions, qu'il s'agisse du syndicat, du conseil de syndicats, de l'employeur, de l'association patronale, de l'employé ou d'une autre personne. Une plainte fondée sur le fait qu'une personne qui a consenti au règlement ne le respecte pas, est réputée une plainte au sens du paragraphe (1).

[19] Le CN prétend que le Conseil devrait donner à l'article 15.1 du *Code* la même interprétation qu'il a donnée aux alinéas 16o) et 16p) et à l'article 21, à savoir que ces dispositions sont destinées à l'usage exclusif du Conseil afin qu'il se prononce sur des questions pouvant se poser dans le cadre de procédures. Le CN soutient que ces articles ne confèrent pas à une partie le droit d'entamer une procédure ou de demander au Conseil de statuer sur une procédure entamée à la seule fin que le Conseil exerce ses droits en vertu de cet article. À son avis, il ne faut pas considérer que les pouvoirs généraux du Conseil, tels que ceux énoncés à l'article 21 du *Code*, accordent au Conseil des pouvoirs séparés et indépendants que n'autorise pas autrement le *Code* ou pour lesquels des pouvoirs particuliers sont prévus ailleurs dans le *Code*.

[20] Le CN fait valoir que rien dans l'article 15.1 ne laisse croire que le législateur avait l'intention que cela serve de point de départ aux parties pour présenter une demande auprès du Conseil afin qu'il détermine si une entente a été conclue entre les parties. Il soutient que les dispositions de redressement du *Code*, les articles 98 et 99, n'habilitent pas le Conseil à rendre une décision conformément à l'article 15.1 ou à l'alinéa 16p), qui sont de nature procédurale.

[21] En conclusion, le CN affirme qu'en principe, le Conseil ne devrait pas intervenir dans les transactions privées des parties, qui doivent avoir confiance et savoir que les discussions menant à une entente peuvent se tenir dans un cadre confidentiel et sous toutes réserves. Ceci, selon le CN, tenant au fait que les questions peuvent être soumises au Conseil, en cas d'échec des discussions.

2–The Union

[22] As stated earlier, the union framed the present application under sections 15.1, 16(p), 98 and 99 of the *Code* within the context of outstanding complaints before the Board. It asserts that the Board's primary jurisdiction to determine its application arises out of the complaints already before the Board, which were the subject matter of the settlement discussions. According to the union, sections 15.1(1), 15.1(2) and 16(p) provide additional sources of jurisdiction, in addition to and to be used in conjunction with the Board's remedial authority under sections 98 and 99 of the *Code*.

[23] According to the union, the process of negotiations between the parties began as a result of the Board's invitation and the parties' agreement, pursuant to section 15.1 of the *Code*, to have the Board assist them in resolving the various complaints before it. The union maintains that the Board has clear jurisdiction under the various provisions of the *Code* to determine the nature of any settlement and ensure the enforceability of such settlement.

[24] The union submits that even prior to the addition of section 15.1 to the 1999 amendments to the *Code*, the Board always had the power to determine, at any time, whether some or all of the issues between the parties had been resolved or determined within the context of an application or complaint before the Board. This power, argues the union, is consistent with the purposes and objectives as described in the Preamble to Part I of the *Code*, including the encouragement of the constructive settlement of disputes. According to the union, section 15.1 of the *Code* simply makes it clear that the Board has this general power.

[25] In addition, the union submits that since section 15.1(2) of the *Code* gives the Board the power to make declaratory opinions, and section 16(p) gives the Board the power to determine any issue that arises in a proceeding, necessarily, the Board has the power to make a declaration that no issues remain to be resolved, and hence to declare whether a settlement has been reached. The union states this is the very question to be determined in the present matter—whether or not the complaints before the Board have been settled.

[26] The union argues it would be contrary to sound labour relations policy and the objectives of the *Code*

2 – Le syndicat

[22] Comme mentionné précédemment, le syndicat a fondé la présente demande sur l'alinéa 16p) et les articles 15.1, 98 et 99 du *Code* dans le contexte de plaintes en instance devant le Conseil. Il soutient que la compétence principale du Conseil de se prononcer sur sa demande est liée aux plaintes dont le Conseil est déjà saisi, qui étaient l'objet des discussions ayant mené à l'entente. Selon le syndicat, les paragraphes 15.1(1) et 15.1(2) et l'alinéa 16p) constituent des sources de compétence supplémentaires venant s'ajouter au pouvoir de redressement que confèrent les articles 98 et 99 du *Code* au Conseil et devant être utilisées en les associant à ces articles.

[23] Le syndicat est d'avis que le processus de négociation entre les parties a été entamé à l'invitation du Conseil après que les parties ont accepté, conformément à l'article 15.1 du *Code*, que le Conseil les aide à régler les différentes plaintes en instance. Le syndicat soutient que le Conseil possède clairement la compétence, en vertu des dispositions du *Code*, pour déterminer la nature de toute entente et s'assurer du caractère exécutoire de cette entente.

[24] Le syndicat soutient que même avant que l'article 15.1 ne soit ajouté au *Code* lors des amendements de 1999, le Conseil avait le pouvoir de déterminer, en tout temps, si des questions opposant des parties avaient été réglées ou tranchées, en partie ou en totalité, dans le contexte d'une demande ou d'une plainte devant le Conseil. Ce pouvoir est, selon le syndicat, compatible avec les buts et objets décrits dans le préambule de la partie I du *Code*, ce qui comprend l'incitation au règlement positif des différends. À son avis, l'article 15.1 du *Code* clarifie simplement le fait que le Conseil détient ce pouvoir général.

[25] Par ailleurs, le syndicat soutient que, comme le paragraphe 15.1(2) du *Code* accorde au Conseil le pouvoir de rendre des avis déclaratoires et comme l'alinéa 16p) confère au Conseil le pouvoir de trancher les questions se posant dans le cadre d'une procédure, le Conseil doit nécessairement avoir le pouvoir de déclarer qu'il ne reste plus de questions à régler et donc que les parties en sont arrivées à une entente. Le syndicat affirme qu'il s'agit de la question même à trancher dans la présente affaire – que les plaintes en instance aient ou non été réglées.

[26] Le syndicat prétend que le Conseil agirait à l'encontre de l'objectif visant à favoriser de saines

for the Board to allow parties to unilaterally repudiate a settlement reached in the course of resolving a complaint before it, simply because one of the parties may have had “second thoughts” or changed its mind about the settlement. The Board’s power to assist the parties in resolving disputes and the credibility of the process, argues the union, would be severely undermined if the Board did not have the jurisdiction to determine whether a settlement occurred in a matter with which it is seized and to enforce any such settlement in respect of proceedings before it. According to the union, to find the Board has no such jurisdiction would make a mockery of the Board’s process.

[27] In support of its position, the union cited several authorities from various provincial labour boards. These decisions will be reviewed within the “Analysis” portion of the present decision.

[28] In response to the employer’s submission that, from a policy perspective, the Board should decline to interfere with the private dealings of the parties and that all communications relating to settlement should be kept confidential, the union asserts that there is an exception to such a confidentiality rule which applies in the present matter. The union submits that the evidence and documents pertaining to a settlement, which would not otherwise be admissible on the basis of confidentiality, are admissible for the exceptional purpose of proving the parties did reach a settlement.

IV–Analysis and Decision on Jurisdiction

[29] After having considered all of the parties’ submissions on this preliminary issue, the Board has concluded that it has jurisdiction to determine the union’s application. More specifically, the Board concludes that in the circumstances of the present matter, it has the jurisdiction, pursuant to sections 15.1, 16(p), 21, 98 and 99 of the *Code*, to determine whether the issues in the different matters pending before the Board have been settled between the parties and to make the necessary orders to that effect.

[30] Part of the employer’s argument is premised on the fact that the union’s application is a distinct or “fresh” application to have the Board determine the question of whether a settlement has been reached. It then relies

relations du travail et des objectifs du *Code* en permettant aux parties de répudier unilatéralement une entente obtenue dans le cadre du règlement d’une plainte dont le Conseil est saisi, simplement parce que l’une des parties a « des doutes » au sujet de l’entente ou a changé d’avis. Si le Conseil n’avait pas la compétence pour déterminer si une entente a été conclue dans une affaire dont il est saisi et faire appliquer une entente intervenue dans le cadre de procédures devant lui, son pouvoir à aider les parties à régler des différends et la crédibilité du processus s’en trouveraient grandement sapés. Selon le syndicat, le fait de conclure que le Conseil n’a pas cette compétence équivaldrait à tourner en dérision le processus du Conseil.

[27] À l’appui de sa position, le syndicat a invoqué différentes décisions rendues par les commissions provinciales des relations de travail. Elles seront passées en revue dans la section « Analyse » de la présente décision.

[28] En réponse à l’observation de l’employeur selon laquelle, du point de vue des principes, le Conseil devrait refuser de s’interposer dans des transactions privées entre des parties et en vertu de laquelle que toutes les communications relatives à l’entente devraient demeurer confidentielles, le syndicat prétend qu’il existe une exception à une telle règle de confidentialité, qui s’applique en l’espèce. Le syndicat fait valoir que la preuve et les documents concernant l’entente, qui ne seraient pas recevables autrement sur le fondement de la confidentialité, sont recevables à la fin exceptionnelle de prouver que les parties ont conclu une entente.

IV – Analyse et décision concernant la compétence

[29] Après avoir examiné les observations des parties sur cette question préliminaire, le Conseil a conclu qu’il avait la compétence nécessaire pour se prononcer sur la demande du syndicat. Plus particulièrement, le Conseil conclut que, dans les circonstances de la présente affaire, il est investi, en vertu de l’alinéa 16p) et des articles 15.1, 21, 98 et 99 du *Code*, du pouvoir de déterminer si les parties ont réglé les questions en litige dans les différentes affaires dont il est saisi et de rendre les ordonnances qui s’imposent.

[30] L’argumentation de l’employeur repose en partie sur le fait qu’il s’agit d’une demande distincte ou « nouvelle » visant à ce que le Conseil détermine s’il y a eu entente. Il invoque la jurisprudence du Conseil

upon Board jurisprudence dealing with sections 16(o), 16(p) and 21 of the *Code* (*Reimer Express Lines Limited et al.* (1973), 1 di 12; and 74 CLLC 16,093 (CLRB no. 1); *Canadian Union of Public Employees (CUPE) v. Canadian Broadcasting Corporation* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; and (1985) 14 Admin. L.R. 210 (F.C.A., no. A-720-84); and *Unitel Communications Inc.* (1991), 86 di 59; 15 CLRBR (2d) 301; and 92 CLLC 16,012 (CLRB no. 893)) in suggesting the Board is without jurisdiction to entertain the present application due to the lack of an underlying proceeding. However, this is not the correct characterization of the present matter.

[31] The case law relied upon by the employer in this regard, *Reimer Express Lines Limited et al.*, *supra*; *Canadian Union of Public Employees (CUPE) v. Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*; and *Unitel Communications Inc.*, *supra*, is distinguishable in the circumstances and does not assist the employer in this particular case. The Board does not dispute that in order for it to issue a finding under section 16(p) of the *Code*, the Board has to be previously seized of a matter under the *Code*. This notion was explained by the Federal Court of Appeal in *Canadian Union of Public Employees (CUPE) v. Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*:

Section 118 [now section 16] does not authorize the Board to rule on a proceeding undertaken for the sole purpose of having the Board exercise the powers set out in the section; these powers are given to the Board to allow it to decide any questions that may arise in proceedings it is called upon to adjudicate under other provisions of the Act. ...

(pages 714; 191-192; and 217)

[32] As described at the outset of these reasons, the Board was seized of numerous complaints filed by the union, some of a general nature relating to the Greater Vancouver Terminal and two specifically related to the discipline and dismissal of Mr. Lee. It was in the context of the hearing of the two Lee complaints that the Board initiated, with the parties' agreement, settlement discussions pursuant to section 15.1 of the *Code*, in regards to the different outstanding complaints before the Board including but not limited to the two Lee complaints. It was in respect of these outstanding complaints that the union filed its request to have the Board determine and declare that a settlement had been reached and to have the terms of that settlement enforced. In this context, the union's request was not a distinct or "fresh" application with no underlying proceeding before the Board. It was not a stand-alone

portant sur les alinéas 16o) et 16p) et l'article 21 du *Code* (*Reimer Express Lines Limited et autres* (1973), 1 di 12; et 74 CLLC 16,093 (CCRT n° 1); *Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) c. Société Radio-Canada* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; et (1985) 14 Admin. L.R. 210 (C.A.F., dossier n° A-720-84); et *Unitel Communications Inc.* (1991), 86 di 59; 15 CLRBR (2d) 301; et 92 CLLC 16,012 (CCRT n° 893)) en faisant valoir que le Conseil ne possède pas la compétence pour instruire la présente demande en raison de l'absence d'une procédure principale. Cependant, il s'agit d'une qualification erronée de la présente affaire.

[31] Il existe une différence entre la jurisprudence invoquée par l'employeur, soit *Reimer Express Lines Limited et autres*, précitée; *Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) c. Société Radio-Canada*, précitée; et *Unitel Communications Inc.*, précitée, et les circonstances de l'espèce, ce qui n'aide pas l'employeur dans la présente affaire. Le Conseil ne conteste pas le fait que pour rendre une décision en vertu de l'alinéa 16p) du *Code*, il doit d'abord avoir été saisi d'une affaire en vertu du *Code*. La Cour d'appel fédérale a expliqué cette notion dans l'affaire *Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) c. Société Radio-Canada*, précitée :

L'article 118 [maintenant l'article 16] n'autorise pas le Conseil à trancher une procédure entreprise à la seule fin d'exercer les pouvoirs que cet article définit; ces pouvoirs sont donnés au Conseil pour lui permettre de trancher toute question pouvant se poser à l'occasion d'une procédure sur laquelle il est appelé à se prononcer en vertu d'autres dispositions de la loi...

(pages 714; 191-192; et 217; traduction)

[32] Comme il a été mentionné au début des présents motifs, le Conseil a été saisi de différentes plaintes déposées par le syndicat, certaines de nature générale concernant le terminal de la région métropolitaine de Vancouver et deux plus ciblées portant sur la mesure disciplinaire imposée à M. Lee et au congédiement de celui-ci. Dans le cadre de l'audience sur les deux plaintes Lee, le Conseil a entamé, avec l'accord des parties, des discussions en vue d'en arriver à une entente, conformément à l'article 15.1 du *Code*, relativement aux plaintes dont il était saisi, y compris, mais non exclusivement, les deux plaintes Lee. C'est à l'égard de ces plaintes en instance que le syndicat a demandé au Conseil de déterminer et de déclarer qu'il y avait eu entente et que les modalités de cette entente étaient exécutoires. Dans ce contexte, la demande du syndicat ne constituait pas une demande distincte ou

application that sought to have the Board exercise its general powers and remedial authority in isolation, as was the case in the decisions referred to above and relied on by CN.

[33] This does not end the matter; the Board must still address whether, even within the context of ongoing proceedings, the Board has the authority under the *Code* to make a determination as to whether a matter has been settled between the parties.

[34] Both parties argue that the language of section 15.1 of the *Code* provides the answer to the question, but each argues the opposite conclusion. The employer suggests that the language is not express and lacks the necessary parliamentary intent to give the Board the required jurisdiction. The union suggests that the language clearly provides the Board with the requisite jurisdiction.

[35] Read alone, section 15.1 does not expressly state that the Board has the authority to determine the issue of whether a binding settlement has been concluded in respect of a matter before it. However, the overall context in which the present issue has arisen as well as the legislative and policy objectives under this and other sections of the *Code* assist in determining the scope of the Board's power.

[36] The Board agrees with the position and arguments put forth by the union on the issue of the Board's jurisdiction. It cannot be doubted that one of the primary goals and legislative objectives of the *Code* is to promote the constructive settlement of disputes. Encouraging or enabling the parties to resolve issues between themselves without resorting to formal adjudication is preferable for a multitude of reasons which are ultimately based on the fact that labour relations are never static. The parties must continue to deal with each other on an ongoing basis. Solutions to issues particular to a relationship which are achieved through mutual agreement by the affected parties are more likely to be acceptable and sustainable in the long term than are remedies imposed by a third-party adjudicator.

[37] The Board is committed to assisting parties in resolving disputes and reaching a settlement of complaints or applications filed before the Board prior to their formal adjudication or final determination by a panel of the Board. This has been a long-standing

« nouvelle » non reliée à une procédure principale devant le Conseil. Il ne s'agissait pas d'une demande unique cherchant à obtenir l'exercice des pouvoirs généraux du Conseil et de son pouvoir de redressement isolément, comme c'était le cas dans les décisions invoquées par le CN, mentionnées précédemment.

[33] Ceci ne met pas un terme à l'affaire; le Conseil doit encore déterminer s'il a, même dans le contexte des procédures en cours, le pouvoir en vertu du *Code* de rendre une décision quant à savoir si une affaire a été réglée entre les parties.

[34] Les deux parties prétendent que le libellé de l'article 15.1 du *Code* répond à cette question, mais chacune en arrive à une conclusion divergente. L'employeur soutient que le libellé n'est pas explicite et qu'il y manque l'intention du législateur nécessaire pour habilitier le Conseil à cet égard. Quant au syndicat, il estime que le libellé accorde clairement au Conseil la compétence requise.

[35] Pris isolément, l'article 15.1 n'énonce pas clairement que le Conseil a le pouvoir de déterminer si une entente exécutoire a été conclue dans une affaire dont il est saisi. Cependant, le contexte global dans lequel se pose la présente question, ainsi que les objectifs législatifs et en matière de politiques de cet article et des autres articles du *Code*, aident à cerner la portée du pouvoir du Conseil.

[36] Le Conseil est d'accord avec la position et les arguments présentés par le syndicat sur la question de sa compétence. Il est indéniable que les principaux buts et objectifs du *Code* sont de promouvoir le règlement positif de différends. Il est préférable d'encourager et d'aider les parties à régler des questions qui les opposent sans recourir à l'arbitrage formel pour diverses raisons qui prennent toutes appui, en définitive, sur le fait que les relations du travail ne sont jamais statiques. Les parties doivent continuer à négocier entre elles de manière permanente. Les solutions aux questions propres à une relation qui sont obtenues par consentement mutuel des parties concernées sont plus susceptibles d'être acceptables et viables à long terme que les redressements imposés par un arbitre tiers.

[37] Le Conseil s'est engagé à aider les parties à régler leurs différends et à conclure une entente relativement aux plaintes ou demandes devant lui, avant d'en arriver à l'arbitrage formel ou à une décision définitive d'un banc du Conseil. Il s'agit d'une pratique de longue date

practice of the Board, in which its professional staff and panel members continue to participate. This commitment is reflected in several provisions of the *Code*, in addition to the general provisions of the statutory purpose and objectives contained in its preamble. The addition of section 15.1 to the *Code* in 1999 reflects the Board's enhanced and expressed commitment to this informal mediation process and settlement discussions. Previous statements of the Board acknowledge and confirm its role in this regard. With respect to section 15.1(1), the Board in *NorthwesTel Inc.*, December 13, 1999 (CIRB LD 158) stated as follows:

... The Board has a long-standing practice of encouraging parties to reach mutually acceptable settlements on disputes arising between them and, on many occasions, the Board's labour relations officers assist the parties to this end. Indeed, the most recent amendments to the *Code* include a general power to assist the parties under section 15.1(1). ...

(page 4)

[38] The Board has also expressed its view that section 15.1(2), which gives it the power to issue declaratory opinions, is intended to be a means by which the Board may assist the parties in resolving issues on their own, in furtherance of the statutory objective of the constructive settlement of disputes. In *Atomic Energy of Canada Limited*, [2001] CIRB no. 110, the Board stated as follows:

[20] The Board's view in this respect is reinforced by the recent amendment of the *Code* (on January 1, 1999) to add section 15.1(2) which expressly indicates that the Board may give declaratory opinions. It is most reasonable to construe this subsection as indicative of a statutory intent that the Board should give opinions which, though merely of declaratory effect, will support the parties in their own endeavors to more effectively pursue the statutory objective of the constructive settlement of disputes.

(page 8)

[39] The Board is of the view that, where this commitment exists in support of this statutory objective, it is necessary to protect the integrity of the informal settlement process. The Board's general powers must be interpreted in a manner that allows it to fulfill its statutory objectives and commitment to the constructive settlement of disputes. To that end, the Board must have the authority to inquire into the issue of whether or not a settlement has been reached and if so, to enforce the terms of settlement in order to prevent parties from reneging on commitments made during the informal

du Conseil à laquelle son personnel professionnel et les membres des bancs continuent d'adhérer. Cet engagement est repris dans plusieurs dispositions du *Code*, ainsi que dans l'énoncé général des buts et objectifs exposés dans son préambule. L'ajout de l'article 15.1 au *Code* en 1999 témoigne de l'engagement renouvelé et manifeste du Conseil à l'égard de ce processus informel de médiation et des discussions en vue d'en arriver à une entente. Le Conseil a reconnu et confirmé son rôle à cet égard dans des énoncés antérieurs. En ce qui concerne le paragraphe 15.1(1), le Conseil a déclaré ce qui suit dans l'affaire *NorthwesTel Inc.*, 13 décembre 1999 (CCRI LD 158) :

... Le Conseil a toujours encouragé les parties à conclure des règlements mutuellement acceptables à l'égard de leurs différends, et il arrive souvent que les agents des relations de travail du Conseil viennent en aide aux parties à cette fin. De fait, les modifications les plus récentes du *Code* incluent un pouvoir général d'aider les parties, lequel pouvoir est prévu au paragraphe 15.1(1) ...

(page 5)

[38] Le Conseil a aussi déclaré que le paragraphe 15.1(2), qui lui confère le pouvoir de rendre des avis déclaratoires, vise à lui fournir un moyen d'aider les parties à régler les questions par elles-mêmes, en vue de la réalisation de l'objectif législatif du règlement positif des différends. Dans l'affaire *Énergie atomique du Canada Limitée*, [2001] CCRI n° 110, le Conseil a conclu ce qui suit :

[20] Les vues du Conseil à cet égard sont d'ailleurs confirmées par le libellé du paragraphe 15.1(2), qui figure depuis peu dans le *Code* (depuis le 1^{er} janvier 1999), et qui habilite le Conseil à donner des avis déclaratoires. Il est tout à fait raisonnable de supposer que le législateur a voulu doter le Conseil du pouvoir de formuler des avis, qui, même s'ils sont tout au plus de nature déclaratoire, aideront les parties à poursuivre leurs efforts en vue de réaliser l'objectif du règlement positif des différends énoncé dans le *Code*.

(page 8)

[39] Le Conseil estime que, dans les cas où cet engagement s'applique à l'appui de cet objectif législatif, il est nécessaire de protéger l'intégrité du processus informel de règlement. Ses pouvoirs généraux doivent être considérés de manière à lui permettre de réaliser ses objectifs législatifs et son engagement à l'égard du règlement positif des différends. À cette fin, le Conseil doit être habilité à se pencher sur la question de déterminer s'il y a eu ou non entente et, le cas échéant, avoir le pouvoir de faire appliquer les modalités de l'entente afin d'empêcher les

dispute resolution process affecting the issues that are the subject of complaints or applications before it.

[40] The Board finds that in the context of matters pending before it, the powers under sections 15.1(1), 15.1(2) and 16(p) of the *Code* are sufficiently broad to encompass such power and authority without unduly stretching their intended scope. Contrary to the employer's assertion, the Board does not see the need for a distinct legislative provision to confer express authority to allow the fulfilment by the Board of the *Code*'s objectives in this regard. As an administrative tribunal, the general powers of the Board to determine matters before it necessarily include the power and jurisdiction to determine whether an application or complaint before it has become moot or is *res judicata*, for example, or whether there exists a labour relations purpose to proceed with a particular inquiry. This power, combined with its broad remedial powers under sections 98 and 99, exercised for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of the *Code* is, in the Board's view, sufficiently broad to enable it to also determine the question of whether a binding settlement has been reached between the parties concerning a matter presently before it and, thus, whether or not it is required to proceed to adjudicate all or part of the matter. To find that the Board lacks this power, where one of the central legislative purposes and objectives under the *Code* is to assist the parties coming before it to effect the settlement of disputes, would seriously undermine the Board's authority and its process in fulfilling its statutory mandate. To force parties and the Board to proceed with the merits of a matter, or to force parties to have to institute civil proceedings for breach of agreement, would go against some of the clearly established purposes behind the existence of the Board and its mandate under the *Code*.

[41] The specific issue of the Board's jurisdiction, as raised in the present matter, appears to have only been dealt with indirectly by this Board in the past. In *Maritime-Ontario Freight Lines Limited et al.* (1989), 78 di 219 (CLRB no. 762), the Board proceeded to hear evidence on a preliminary objection that the matter had been settled, and determined that the complainant had entered into a binding memorandum of settlement and was bound by that settlement. It therefore dismissed the complaint. As pointed out by CN and despite the fact that the source of the Board's jurisdiction was not

parties de manquer aux engagements pris dans le cadre du processus informel de règlement des différends relativement aux questions visées dans les plaintes ou demandes en instance devant le Conseil.

[40] Le Conseil conclut que, dans le contexte des affaires en instance devant lui, les pouvoirs dont il est investi en vertu des paragraphes 15.1(1) et 15.1(2) et de l'alinéa 16p) du *Code* sont assez généraux pour englober ce pouvoir et cette autorisation sans étendre indûment leur portée intentionnelle. Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, le Conseil ne voit pas la nécessité d'avoir une disposition distincte conférant un pouvoir exprès pour permettre au Conseil de réaliser les objectifs du *Code* à cet égard. À titre de tribunal administratif, les pouvoirs généraux du Conseil de se prononcer sur les affaires dont il est saisi comprennent nécessairement le pouvoir et la compétence de déterminer si une demande ou une plainte devant lui est devenue théorique ou a déjà été jugée, par exemple, ou s'il existe une raison sur le plan des relations du travail de mener une enquête particulière. Ce pouvoir, combiné aux vastes pouvoirs de redressement conférés au Conseil par les articles 98 et 99, exercé afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code* est, de l'avis du Conseil, assez général pour lui permettre également de déterminer si les parties ont conclu une entente exécutoire concernant l'affaire dont il est saisi et donc de statuer sur l'affaire en partie ou en totalité. Conclure que le Conseil n'a pas ce pouvoir, alors que l'aide aux parties pour régler les différends est un des principaux buts et objectifs du *Code*, aurait pour effet de saper grandement l'autorité du Conseil et son processus en vue de s'acquitter de son mandat législatif. Obliger le Conseil à instruire l'affaire sur le fond ou les parties à engager des procédures civiles pour violation d'une entente irait à l'encontre des fins clairement établies sous-tendant l'existence du Conseil et du mandat qui lui est conféré par le *Code*.

[41] Il semble que le Conseil n'ait traité de la question particulière de la compétence du Conseil, soulevée dans la présente affaire, que de manière indirecte par le passé. Dans *Maritime-Ontario Freight Lines Limited et autres* (1989), 78 di 219 (CCRT n° 762), le Conseil a entendu la preuve sur l'objection préliminaire voulant que l'affaire avait été réglée, et a conclu que le plaignant avait signé une entente de principe qui le liait. Il a donc rejeté la plainte. Comme l'a souligné le CN, et malgré le fait que la source de compétence du Conseil n'a pas été soulevée ou remise en question, la décision

raised or questioned, the decision nevertheless stands as authority for the Board having jurisdiction to make such determinations.

[42] In addition, there are numerous examples of Board orders issued, which acknowledge or incorporate settlement agreements reached by parties to a complaint or application before the Board and which order compliance with the terms of the settlement, or in which the Board reserves jurisdiction over the matter to ensure their implementation. Again, the orders themselves, often issued on consent, do not contain reasons or explain the source of the Board's jurisdiction to issue such orders.

[43] Support for the position expressed above is shared by various provincial labour boards and arbitrators across the country, as evidenced by the decisions submitted by the union. For example, in *MacLure's Cabs (1984) Ltd.*, No. 80/86, April 3, 1986, the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB) discussed the issue of its jurisdiction and the rationale for finding that a binding settlement of a complaint pending before it should be enforced. In that case, a settlement was reached following discussion with two panel members of the Board assigned to deal with the application and complaint. The employer subsequently argued that it should not be required to comply with the terms of settlement. The BCLRB explained the importance of its informal settlement process as it relates to its statutory mandate:

The Board regards the informal process as an integral and vital aspect to its mandate under the *Labour Code*. In referring to "the informal process", I have in mind not only settlement efforts by panel members but also informal meetings conducted by Special Investigating Officers. Quite simply put, the Board is committed to a policy of assisting parties whenever possible to resolve their differences without resort to formal adjudication. This is consistent with the scheme of the *Code* as a whole and, in particular, the purposes and objects set out in Section 27.

In order to protect the integrity of the informal process, there must be strict limits on the circumstances in which one party can unilaterally repudiate a settlement agreement. ... an agreement cannot be avoided merely because one party has had "second thoughts" or altered its position after further

est néanmoins maintenue comme jurisprudence à l'appui de la compétence du Conseil à cet égard.

[42] De plus, il existe de nombreux exemples d'ordonnances rendues par le Conseil, qui reconnaissent ou intègrent des ententes de règlement conclues entre les parties à une plainte ou une demande dont le Conseil est saisi, et qui ordonnent que les modalités de l'entente soient respectées, ou dans lesquelles le Conseil demeure saisi de l'affaire pour s'assurer de sa mise à exécution. Encore une fois, les ordonnances elles-mêmes, souvent rendues avec le consentement des parties, ne contiennent pas de motifs ou d'explications au sujet de la source de compétence du Conseil en vertu de laquelle il rend de telles ordonnances.

[43] Plusieurs commissions des relations de travail provinciales et arbitres de l'ensemble du pays ont soutenu cette position, comme en témoignent les décisions invoquées par le syndicat. Par exemple, dans *MacLure's Cabs (1984) Ltd.*, No. 80/86, April 3, 1986, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) a traité de la question de sa compétence et a justifié sa conclusion selon laquelle le règlement exécutoire d'une plainte en instance devant elle devrait être appliqué. Dans cette affaire, les parties en étaient arrivées à une entente à la suite d'une discussion avec deux membres du banc de la commission chargés de la demande et de la plainte. L'employeur a par la suite prétendu qu'il ne devrait pas être tenu de se conformer aux modalités de l'entente. La CRTCB a expliqué l'importance de ce processus informel de règlement par rapport à son mandat législatif :

La Commission considère le processus informel comme une partie intégrante et vitale du mandat dont elle est investie en vertu du *Code* du travail. Dans mon esprit, le terme « processus informel » fait appel non seulement aux efforts de règlement des membres d'un banc mais également aux réunions informelles menées par les agents spéciaux d'enquête. Autrement dit, la Commission est engagée à l'égard d'une politique d'aide aux parties à régler leurs différends, dans la mesure du possible, sans recourir à un arbitrage en règle. Cela est conforme au régime du *Code* en général et, tout particulièrement, aux buts et objets de l'article 27.

Afin de protéger l'intégrité du processus informel, il faut limiter de manière stricte les circonstances où l'une des parties peut résilier unilatéralement une entente ... une partie ne peut pas se soustraire à une entente simplement parce qu'elle a des « doutes » ou qu'elle a modifié sa position après de plus amples

consultation and discussion: see *Tamco Limited*, [1975] 1 Can LRBR 219 (Ont LRB).

(pages 4-5)

[44] Subsequently, in *Langara Students' Union Association*, No. 9386, April 11, 1986 (QL), the BCLRB addressed the same issue and concluded that it did have jurisdiction to deal with the question of whether the parties had reached a settlement of an application and several complaints pending before the Board and whether or not that settlement was binding on the parties. After confirming that the applications and complaints were properly before it and that the Board had appointed one of its officers to meet with the parties with a view to settling the issues in dispute between them, the Board stated:

... Those informal proceedings are proceedings under the *Code* and where a settlement is concluded in respect of applications or complaints filed before the Board, the Board has exclusive jurisdiction to determine the nature of that settlement and the enforceability of that settlement.

(QL)

[45] Later decisions of the BCLRB have since followed and applied this rationale (see *Dynamic Maintenance*, No. C221/91 (BCIRC); and *Re Sunwest Food Processors Ltd.*, [1999] B.C.L.B.D. No. 49 (QL)).

[46] The same principles and rationale have been followed in Ontario. The Ontario Labour Relations Board (OLRB) made it clear, in an early decision, *International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America et al.*, [1975] 1 Can LRBR 219 (Ont.), (cited with approval by the BCLRB in the decisions referred to above) that it was not prepared to allow parties to repudiate agreements made concerning matters before it, as to do so would undermine the efforts and effectiveness of the Board. In that case, a union attempted to withdraw from its agreement on the bargaining unit description because "after further consultation and discussion," it no longer agreed the unit was appropriate. The OLRB stated as follows:

... But unfortunately for it, this Board cannot function effectively if the agreements made before it by parties in interest can be considered inoperative by "second thoughts" or "second guessing". Therefore on numerous occasions this Board has not permitted one of the parties unilaterally to

consultations et discussions : voir *Tamco Limited*, [1975] 1 Can LRBR 219 (Ont LRB)...

(pages 4-5; traduction)

[44] Dans *Langara Students' Union Association*, No. 9386, April 11, 1986 (QL), la CRTCB a traité de la même question et a conclu qu'elle était habilitée à déterminer si des parties avaient conclu une entente relativement à une demande et à plusieurs plaintes en instance devant la Commission et si elles étaient liées par ce règlement. Après avoir confirmé que les demandes et les plaintes étaient déposées à juste titre devant elle et que certains de ses agents avaient été chargés de rencontrer les parties en vue de régler les questions les opposant, la Commission a déclaré ce qui suit :

Les procédures informelles sont engagées en vertu du *Code* et, lorsqu'une entente est conclue relativement à des demandes ou des plaintes présentées à la Commission, celle-ci a la compétence exclusive pour déterminer la nature de cette entente et son caractère exécutoire.

(QL; traduction)

[45] La CRTCB a appliqué ce même raisonnement dans des décisions ultérieures (voir *Dynamic Maintenance*, No. C221/91 (BCIRC); et *Re Sunwest Food Processors Ltd.*, [1999] B.C.L.B.D. No. 49 (QL)).

[46] Les mêmes principes et raisonnement ont été adoptés en Ontario. Dans une décision rendue antérieurement, *International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America et al.*, [1975] 1 Can LRBR 219 (Ont.), (citée avec l'approbation de la CRTCB dans les décisions susmentionnées), la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRO) a déclaré clairement qu'elle n'était pas disposée à permettre aux parties de répudier des ententes conclues devant elle, ce qui aurait pour effet de saper les efforts et l'efficacité de la Commission. Dans cette affaire, le syndicat tentait de se soustraire à l'entente définissant l'unité de négociation qu'il avait acceptée parce que, « après de plus amples consultations et discussions » (traduction), il ne jugeait plus que l'unité était habile à négocier. La CRO a déclaré ce qui suit :

... Mais malheureusement pour lui, la Commission ne peut pas fonctionner de manière efficace si les ententes que les parties concluent devant elle peuvent être considérées comme inopérantes parce qu'une partie a des « doutes » ou des « remises en question ». Par conséquent, à de nombreuses

repudiate such an agreement and we affirm the principle on this occasion as well; ...

(page 220)

[47] The OLRB has since continued to support and apply this principle (see *Rexway Sheet Metal Limited*, [1989] OLRB Rep. November 1154; and *Lafarge Canada Inc.*, [2001] OLRD No. 2153 (QL)).

[48] CN points out that the *Act* contains an express provision, section 96(7), which speaks to the binding nature of settlements reached and the Board's authority to enforce the terms of the settlement. The employer relies on the existence of this provision in the *Act* to suggest that where no such provision exists, there is no jurisdiction. However, a close reading of the OLRB decisions illustrates that the OLRB would take jurisdiction even without the existence of section 96(7), based upon the labour relations principles and rationale expressed above. For example, in *Rexway Sheet Metal Limited*, *supra*, the respondent union argued that the provision was not applicable because there was no underlying complaint, as required by the section, and, thus, the terms of the settlement should therefore not be enforced. Although the OLRB rejected that argument, finding that the provision did apply to the matter before it, it concluded it still had the jurisdiction to deal with complaints alleging a breach of a settlement of matters properly before it:

... Further, and in any event, I am satisfied that the Board has jurisdiction to deal with complaints that settlement of matters properly brought before it have been breached in circumstances like those in this proceeding. If that were not the case, it would tend to make a mockery of the settlement process and permit parties to ignore settlements with impunity. This Board is constituted as an expert administrative tribunal and is charged with the responsibility of applying and administering the *Labour Relations Act*. It would indeed be curious if a party could remove from the Board a matter which is within its exclusive original jurisdiction through the simple expedient of entering into and then not honouring a settlement agreement. Even if an aggrieved party to a settlement agreement could go to some other forum for relief, surely the Legislature could not have contemplated or intended that some forum other than this Board should deal with the matter specifically within the labour relations expertise and original jurisdiction of the Board.

(page 1158; emphasis added)

[49] This sentiment of the OLRB strikes at the heart of the practical labour relations aspect of the issue. This

occasions, la Commission n'a pas permis à l'une des parties de résilier unilatéralement une telle entente, et ce principe est affirmé de nouveau en l'espèce...

(page 220; traduction)

[47] Depuis, la CRTO a continué à soutenir et à appliquer ce principe (voir *Rexway Sheet Metal Limited*, [1989] OLRB Rep. November 1154; et *Lafarge Canada Inc.*, [2001] OLRD No. 2153 (QL)).

[48] Le CN indique que le paragraphe 96(7) de la *Loi* porte expressément sur la nature exécutoire des ententes conclues et le pouvoir de la Commission de faire appliquer les modalités d'une entente. L'employeur invoque l'existence de cette disposition de la *Loi* pour faire valoir qu'en l'absence d'une telle disposition expresse, la compétence n'est pas conférée. Cependant, il ressort de la lecture attentive des décisions de la CRTO que celle-ci s'attribuerait la compétence même si le paragraphe 96(7) n'existait pas, compte tenu des principes en matière de relations du travail et du raisonnement susmentionnés. Par exemple, dans *Rexway Sheet Metal Limited*, précitée, le syndicat intimé a soutenu que la disposition ne s'appliquait pas en l'absence d'une plainte principale, comme l'exige ledit paragraphe, et que les modalités de l'entente ne devraient donc pas être appliquées. Bien que la CRTO ait rejeté cet argument, en concluant que la disposition s'appliquait bel et bien à l'affaire dont elle était saisie, la CRTO a jugé qu'elle avait compétence pour instruire les plaintes alléguant violation d'une entente conclue à l'égard de questions lui ayant été soumises à juste titre :

... De toute façon, je suis convaincu que la Commission est compétente pour instruire des plaintes alléguant la violation d'une entente conclue à l'égard de questions lui ayant été soumises à juste titre, comme c'est le cas dans la présente affaire. Le cas contraire aurait pour effet de tourner en dérision le processus de règlement et de permettre aux parties de se dégager de leurs engagements impunément. La Commission est constituée à titre de tribunal administratif expert et doit appliquer et administrer la *Loi sur les relations de travail*. Il serait effectivement curieux qu'une partie puisse retirer à la Commission une affaire qui relève de sa compétence exclusive initiale simplement en concluant une entente de règlement et en ne l'honorant pas. Même si la partie à une entente de règlement qui est lésée disposait d'un autre recours pour obtenir réparation, l'intention du législateur n'était certes pas qu'une instance autre que cette Commission statue sur cette question relevant expressément de l'expertise en matière de relations du travail et de la compétence initiale de la Commission.

(page 1158; traduction; c'est nous qui soulignons)

[49] Cette opinion de la CRTO touche directement à l'aspect pratique des relations du travail de la question.

Board agrees with the notion that it makes no labour relations sense to deny the Board jurisdiction to hear and determine the issue, where the result would be to require a party to commence civil proceedings to seek relief under the agreement or to have it enforced, when the Board is seized of and has exclusive jurisdiction over the underlying labour relations matters.

[50] In conclusion, where the parties have engaged in the informal settlement process contemplated by the express provisions and general statutory objectives of the *Code*, to resolve issues in disputes that are properly before it, the Board has the necessary jurisdiction to determine the issue of whether a settlement has in fact been reached, and if so, to enforce its terms. This remains true whether or not any Board officer is directly involved with the parties at the time a settlement is reached. The Board finds that there are compelling labour relations reasons and purposes, as contemplated by the *Code* and the Board's statutory mandate, to conclude that it has the requisite jurisdiction to make the determination in question and that the powers conferred on the Board under sections 15.1, 16(p), 98 and 99 are sufficiently broad to support and justify such a finding.

V – Admissibility of the Evidence Relating to Settlement Discussions

[51] Regarding the confidentiality issue raised by the employer, the Board is both mindful of and in agreement with the need for confidentiality over settlement discussions. This assures parties the freedom to truly and creatively address the issues underlying the dispute and to explore, on a “without prejudice” basis the opportunities for mutual resolution of issues and settlement of complaints before the Board. However, the Board is equally mindful of the need for finality and to have the parties know that once a deal is struck, they may not simply walk away from it with impunity. The Board agrees with the statements made in *Architectural Mouldings Ltd. v. U.S.W.A., Local 1-700*, [2005] O.L.A.A. No. 273 (QL), an Ontario arbitration decision in which Arbitrator Newman clearly and persuasively describes the conflicting interests between the two principles of confidentiality and finality. In discussing the four elements of the *Wigmore* test for privilege, Arbitrator Newman concludes that there is a necessary and critical exception to the privilege that attaches to

Le Conseil convient qu'il ne serait pas logique sur le plan des relations du travail de priver le Conseil de la compétence d'entendre et de trancher une affaire, en obligeant ainsi une partie à engager des procédures civiles pour obtenir réparation en vertu de l'entente ou pour faire appliquer cette entente, alors que le Conseil est saisi des affaires principales en matière de relations du travail et qu'il a compétence exclusive à cet égard.

[50] En conclusion, lorsque les parties se sont engagées dans le processus informel de règlement prévu dans les dispositions expresses et les objectifs généraux du *Code*, en vue de régler des questions en litige ayant été dûment soumises devant le Conseil, il en résulte que celui-ci a la compétence nécessaire pour déterminer s'il y a bel et bien eu entente et, le cas échéant, pour en faire appliquer les modalités. Ceci est vrai avec ou sans la participation d'un agent du Conseil au moment de la conclusion de l'entente. Le Conseil estime qu'il existe des raisons impérieuses sur le plan des relations du travail, conformément au *Code* et au rôle du Conseil, de conclure qu'il possède la compétence nécessaire pour se prononcer sur la question et que les pouvoirs dont il est investi en vertu de l'alinéa 16p) et des articles 15.1, 98 et 99 sont assez généraux pour appuyer et justifier cette conclusion.

V – Recevabilité de la preuve concernant les discussions en vue d'une entente

[51] En ce qui concerne la question de la confidentialité soulevée par l'employeur, le Conseil comprend qu'il est nécessaire d'assurer la confidentialité des discussions en vue d'une entente et est d'accord avec ce principe. La confidentialité donne aux parties la liberté de traiter réellement et de manière créative des questions sous-tendant un litige et d'étudier, sous toutes réserves, les possibilités de règlement des questions et des plaintes devant le Conseil. Cependant, le Conseil est également conscient de la nécessité de faire respecter le caractère définitif et de faire comprendre aux parties qu'après avoir conclu une entente, elles ne peuvent pas s'en dégager impunément. Le Conseil est d'accord avec les énoncés formulés dans *Architectural Mouldings Ltd. v. U.S.W.A., Local 1-700*, [2005] O.L.A.A. No. 273 (QL), une sentence arbitrale de l'Ontario. L'arbitre Newman y décrit clairement et de façon convaincante les intérêts divergents entre le principe de confidentialité et celui du caractère définitif. En ce qui concerne les quatre éléments du critère de *Wigmore* en matière de privilège,

settlement discussions and that is where the existence of a settlement becomes an issue for determination:

[17] The scope of privilege that protects discussions in the grievance procedure, according to the *Canadian Pacific Forest Products* case, and the *Inco* case, should be interpreted broadly, and provide a level of freedom and protection that will not undercut, but will foster, good labour relations. And good labour relations require clear, safe opportunities for informal meeting, and unlimited exchange, about the issues that are disputed. The privilege is not unduly limited, for example, to the realm of formal grievance meetings. More is achieved in the hallways and parking lots of our workplaces that can ever be accomplished in the hearing room, and it is valuable to ensure that the parties have confidence in that universal practice.

[18] But none of these authorities address that which constitutes a clear and critical exception to the privilege. The privilege does not extend to protect from admissibility, the content of discussions which are said to have resulted in settlement. Once the existence of a settlement becomes the issue for determination by a court or board of arbitration, the privilege that would be granted by Wigmore's first three criteria is defeated by the considerations referred to in his fourth. When it is alleged that the discussions resulted in settlement, it is in the greater interests of justice, not to mention greater value to the relationship between the parties, that the allegation of settlement be explored in evidence, in order that the jurisdiction of the board can be correctly determined.

(pages 3-4)

[52] The decisions in *Rexway Sheet Metal Limited*, *supra*, and *Re Sunwest Food Processors Ltd.*, *supra*, also support the finding that the Board may hear evidence to establish the existence of an agreement or to support a party's allegation that terms of an agreement have been breached.

[53] The employer relies on the Board's decision in *Bank of British Columbia* (1983), 52 di 98 (CLRBR no. 425), in support of its position that the Board should maintain the confidentiality of the settlement process and the related discussions between the parties. In that decision, the issue before the Board was whether or not the no-publicity clause of a settlement agreement resolving two unfair labour practice complaints had been breached. The underlying labour relations matter was no longer before the Board and the matter of the alleged libel and repayment of the settlement funds was already before the courts. In those particular circumstances, the Board decided it was preferable not to involve one of its investigating officers in the ensuing

l'arbitre Newman conclut qu'une exception nécessaire et essentielle au privilège est rattachée aux discussions en vue d'une entente lorsque l'existence d'une entente est remise en cause :

[17] La portée du privilège protégeant les discussions dans le cadre d'une procédure de règlement d'un grief devrait, conformément à l'affaire *Canadian Pacific Forest Products* et à l'affaire *Inco*, être interprétée de façon générale et accorder une certaine liberté et une certaine protection ne compromettant pas mais favorisant les relations du travail harmonieuses. De bonnes relations du travail reposent sur des possibilités claires et sans risque de rencontres informelles et d'échanges non restreints, au sujet des questions en litige. Le privilège n'est pas indûment limité, par exemple, aux réunions formelles du comité des griefs. Les couloirs et les stationnements de nos lieux de travail sont des endroits souvent plus propices aux tractations que n'importe quelle salle de réunion, et il est utile de s'assurer que les parties ont confiance en cette pratique généralisée.

[18] Cependant, aucune de ces décisions faisant jurisprudence ne traite de ce qui constitue une exception claire et essentielle au privilège. Le privilège ne s'étend pas de sorte à rendre inadmissible le contenu des discussions ayant mené à une entente. Une fois qu'un tribunal ou un conseil d'arbitrage doit se prononcer sur l'existence d'une entente, le privilège qui aurait été accordé selon les trois premiers critères de Wigmore est défait par les considérations énoncées dans le quatrième. Lorsqu'il est allégué que les discussions ont mené à une entente, il est dans l'intérêt supérieur de la justice, sans parler de la valeur accrue de la relation entre les parties, d'étudier l'allégation relative au règlement à titre de preuve, afin de déterminer adéquatement la compétence de la commission.

(pages 3-4; traduction)

[52] Les décisions *Rexway Sheet Metal Limited*, précitée, et *Re Sunwest Food Processors Ltd.*, précitée, appuient également la conclusion selon laquelle le Conseil peut entendre la preuve afin d'établir l'existence d'une entente ou de confirmer l'allégation d'une partie relative à la violation des modalités d'une entente.

[53] L'employeur invoque la décision du Conseil dans *Bank of British Columbia* (1983), 52 di 98 (CCRT n° 425), à l'appui de sa position selon laquelle le Conseil devrait respecter la confidentialité du processus de règlement et des discussions connexes entre les parties. Dans cette décision, le Conseil devait déterminer s'il y avait eu violation d'une clause de non-publication d'une entente de règlement relativement à deux plaintes de pratique déloyale de travail. La question sous-jacente en matière de relations du travail n'était plus devant le Conseil et la question de la diffamation alléguée et du remboursement des fonds du règlement était déjà soumise aux tribunaux. Dans ces circonstances particulières, le Conseil a décidé qu'il

dispute. It considered the issue of the interpretation of the no-publicity clause of the previous settlement agreement, and the related allegations of libel and harassment, to be a private matter between the parties and accordingly dismissed the complaints relating to that conduct. Moreover, the Board's comments in that particular decision relating to confidentiality of the settlement process were directed at the need to protect the integrity and neutrality of Board officers in the event matters do not settle or for future mediation efforts with the same parties.

[54] The facts and circumstances surrounding that decision differed substantially from those in the present case. Here, the underlying labour relations issues were immediately present and the Board was being asked to determine whether a settlement of those issues had been reached, which would in turn determine whether it was necessary for the Board to proceed to hear or continue hearing the underlying complaints.

[55] The Board finds that it is necessary to hear the evidence as to the existence of a settlement in order to properly ascertain whether there are issues that remain to be determined by the Board, as contemplated by section 15.1(1) of the *Code*, and such evidence is admissible for that purpose.

[56] Having determined that the Board has jurisdiction to look into the issue of the existence of a settlement concerning matters with which it is seized, and that evidence of the settlement discussions pertaining to that very issue is relevant and admissible for that purpose, the Board proceeded to hear and determine the question of whether the parties had reached a settlement.

VI—Merits

A—Positions of the Parties

1—The Union

[57] The union's arguments can be summarized under three headings: (1) were the terms agreed to between the parties sufficiently clear to constitute a settlement; (2) did Mr. Peter Marshall (Senior Vice-President—Western Canada Region) have actual or apparent authority to enter into a binding settlement on behalf of CN; and (3) was the settlement subject to something else occurring in order to be binding, i.e., was it a conditional settlement.

était préférable de ne pas faire participer l'un de ses agents enquêteurs au litige. Il a considéré que la question de l'interprétation de la clause de non-publication du règlement antérieur et les allégations connexes de diffamation et de harcèlement constituaient une affaire privée entre les parties et a donc rejeté les plaintes. Par ailleurs, dans ses observations de cette décision particulière concernant la confidentialité du processus de règlement, le Conseil a invoqué la nécessité de protéger l'intégrité et la neutralité des agents du Conseil au cas où l'affaire ne serait pas réglée ou en vue d'efforts de médiation futurs entre les mêmes parties.

[54] Les faits et circonstances entourant cette décision se distinguent nettement de ceux de l'affaire qui nous occupe. En l'espèce, les questions principales en matière de relations du travail ont été présentes dès le départ, et le Conseil a été appelé à déterminer s'il y avait eu règlement de ces questions, ceci afin d'établir s'il était nécessaire que le Conseil instruisse ou continue d'instruire les plaintes sous-jacentes.

[55] Le Conseil conclut qu'il est nécessaire d'entendre la preuve concernant l'existence d'une entente afin de vérifier s'il doit se prononcer sur d'autres questions, comme le prévoit le paragraphe 15.1(1) du *Code*, et cette preuve est recevable à cette fin.

[56] Après avoir établi que le Conseil a la compétence nécessaire pour examiner la question de l'existence de l'entente concernant les affaires en instance devant lui et que la preuve sur les discussions en vue de l'entente est pertinente et admissible à cette fin, le Conseil a entendu et tranché la question de déterminer s'il y avait eu entente entre les parties.

VI – Bien-fondé

A – Position des parties

1 – Le syndicat

[57] Les arguments du syndicat peuvent être divisés en trois volets : (1) les modalités sur lesquelles les parties se sont entendues étaient-elles suffisamment claires pour constituer une entente; (2) M. Peter Marshall (vice-président principal – région de l'Ouest du Canada) était-il habilité, de façon réelle ou apparente, à conclure une entente exécutoire pour le compte du CN et (3) un événement devait-il se produire pour que l'entente puisse être exécutoire (entente conditionnelle).

[58] Following the union's arguments and at the commencement of its own arguments, the employer advised it was abandoning its position in regards to the lack of authority of Mr. Marshall. In light of the employer's revised position on this issue, it is not necessary for the Board to review the union's submissions on this point.

[59] The union described the situation that transpired as a case of Mr. Marshall concluding a settlement on behalf of CN, which later was second guessed by a higher level of CN managers. It would be contrary to sound labour relations policy and contrary to the objectives and purposes of the *Code*, argues the union, to allow a party to unilaterally repudiate a settlement agreement because it later has second thoughts or changes its mind in regards to certain issues previously agreed to.

[60] According to the union, the terms of settlement between the parties were certain. All that remained for the parties' respective lawyers was to reduce to writing the terms of the agreement. It states that the formal documentation reducing the agreement to writing was settled on Monday morning July 18, 2005, and the union's representatives had already signed the written settlement agreement when CN began to question certain aspects of the settlement.

[61] The union argues that the cases submitted by the employer in support of its position that what transpired between the parties on July 14, 2005, was merely an agreement in principle which was dependent on further conditions being met, are distinguishable from the present matter because they deal with commercial transactions within a completely different context, in which the parties had agreed to enter into a further contract.

2-The Employer

[62] The employer takes the position that the discussions that took place on July 14, 2005, between Mr. Marshall and Mr. Shewchuk (General Chairman for Western Canada) did not sufficiently capture their common intention to constitute a settlement. While the employer recognizes that there was a renewal of the negotiations by the parties during the July 14 discussions, it contends that what occurred constituted an agreement in principle only and, at a minimum, those discussions were subject to legal advice in regards to the appropriate reduction to writing and proper contractual wording. This process, argues CN,

[58] Après l'argumentation du syndicat et au début de sa propre argumentation, l'employeur a déclaré qu'il se rétractait au sujet de l'absence de pouvoir de M. Marshall. Compte tenu de ce changement de cap de l'employeur, il n'est pas nécessaire que le Conseil examine les observations du syndicat à cet égard.

[59] Le syndicat déduit de la situation que M. Marshall en est arrivé à une entente au nom du CN et que des gestionnaires de niveau supérieur du CN ont remis en question le règlement. Selon le syndicat, il serait contraire aux principes de relations du travail harmonieuses et aux objectifs et objets du *Code* de permettre à une partie de répudier unilatéralement une entente parce qu'elle a des doutes ou change d'avis concernant des questions sur lesquelles il y a eu accord.

[60] Le syndicat est d'avis que les modalités de l'entente entre les parties étaient établies. Il ne restait plus aux procureurs respectifs des parties qu'à mettre les modalités par écrit. Il indique que le document officiel exposant l'entente par écrit a été terminé le matin du lundi 18 juillet 2005 et que les représentants du syndicat avaient déjà signé l'entente écrite lorsque le CN a commencé à remettre en question certains aspects.

[61] Le syndicat prétend que les décisions invoquées par l'employeur à l'appui de sa position selon laquelle, le 14 juillet 2005, les parties en sont simplement arrivées à un accord de principe assujetti à la réalisation de certaines conditions, se distinguent de la présente affaire parce qu'elles portent sur des transactions commerciales dans un contexte entièrement différent et que les parties avaient convenu de conclure un autre contrat.

2 - L'employeur

[62] Selon l'employeur, les discussions ayant eu lieu le 14 juillet 2005, entre M. Marshall et M. Shewchuk (président général de l'Ouest du Canada) ne démontrent pas suffisamment leur intention commune de conclure une entente. L'employeur reconnaît qu'il y a eu reprise des négociations entre les parties à cette date, mais estime qu'il en est ressorti seulement un accord de principe et que les discussions devaient à tout le moins faire l'objet d'un avis juridique avant d'être exposées par écrit et transposées en un libellé contractuel convenable. Dans le cadre de ce processus, il faut souvent, selon le CN, clarifier et reformuler les pensées

frequently gives rise to the need for clarification and formulation of the thoughts of the individuals who engaged in the discussion. In short, CN maintains that what took place was a non-binding agreement in principle that was subject to legal advice, proper written confirmation and execution by both parties.

[63] CN argues that without the final written format, settlement could not be manifest. It submits that the agreement in principle was subject to the input of the respective parties' legal advisors and the approval on each side by the appropriate authority. According to the employer, the union gave its approval and signed a formal agreement while the employer wished to further clarify and modify the union's draft.

[64] CN submits that, although a form of settlement agreement was executed by the union on July 18, 2005, and forwarded for signature, it did not execute the document as material issues remained outstanding. Those outstanding issues which required clarification were raised according to CN during a teleconference on July 19; however, the union refused to discuss them further and it immediately filed the present application.

VII—Analysis and Decision on the Merits

[65] In its written response to the present application, CN took the position that Mr. Marshall lacked the necessary authority to enter into a binding agreement on its behalf. As stated earlier, CN abandoned this position at the beginning of its final arguments before the Board. The Board is satisfied that both Mr. Shewchuk on behalf of the unions and Mr. Lee personally, as well as Mr. Marshall on behalf of CN, had the necessary authority to enter into an agreement to settle all outstanding matters before the Board. This finding is consistent with the evidence presented.

[66] The uncontradicted evidence establishes that following the April 2005 meeting with the Board's Executive Director, Mr. Starkman, discussions continued between the parties but no substantial progress was made in reaching an agreement of the remaining outstanding issues at that time. During the week prior to July 14, 2005, Mr. Starkman again approached the parties with a view to exploring the possibility of concluding a settlement. On Thursday, July 14, 2005, Mr. Shewchuk and Mr. Marshall had two telephone conversations during which they renewed

des personnes ayant participé aux discussions. Autrement dit, le CN affirme qu'il s'agissait d'un accord de principe non exécutoire qui devait faire l'objet d'un avis juridique et ensuite être confirmé par écrit et signé par les deux parties.

[63] Le CN soutient que, sans la forme écrite finale, l'entente ne pourrait pas exister. L'accord de principe devait, selon lui, être soumis aux conseillers juridiques respectifs des parties et à l'approbation de l'autorité compétente des deux parties. À son avis, le syndicat a donné son approbation et signé l'entente formelle, mais l'employeur souhaitait clarifier et modifier l'ébauche du syndicat.

[64] Le CN soutient que, même si le syndicat a signé une forme d'entente, le 18 juillet 2005, et lui a transmise pour qu'il la signe, il n'a pas signé le document parce qu'il restait des questions substantielles à régler. Les questions substantielles qui devaient être clarifiées ont été soulevées lors d'une téléconférence, le 19 juillet. Cependant, le syndicat a refusé d'en discuter plus longuement et a immédiatement présenté la demande en l'espèce.

VII – Analyse et décision sur le bien-fondé

[65] Dans sa réponse écrite à la présente demande, le CN a indiqué que M. Marshall n'avait pas les pouvoirs nécessaires pour conclure une entente exécutoire en son nom. Comme mentionné précédemment, le CN a laissé tomber cette position au début de sa plaidoirie finale devant le Conseil. Le Conseil est convaincu que, tant M. Shewchuk au nom des syndicats que M. Lee à titre personnel, ainsi que M. Marshall au nom du CN, détenaient les pouvoirs nécessaires pour conclure une entente visant à régler les affaires en instance devant le Conseil. Cette conclusion est compatible avec la preuve soumise.

[66] D'après la preuve non contredite, après avoir assisté à la réunion d'avril 2005 avec le directeur exécutif du Conseil, M. Starkman, les parties ont poursuivi leurs discussions, sans toutefois réaliser de progrès significatifs en vue de conclure un accord sur les questions demeurant en litige à ce moment-là. Au cours de la semaine précédant le 14 juillet 2005, M. Starkman a de nouveau communiqué avec les parties en vue de conclure une entente. Le jeudi 14 juillet 2005, MM. Shewchuk et Marshall ont eu deux conversations téléphoniques au cours desquelles ils ont

negotiations of the outstanding issues between the parties in relation to the outstanding complaints before the Board.

[67] The union called one witness, Mr. Shewchuk. In his testimony, Mr. Shewchuk reviewed the sequence of events which lead to his July 14, 2005 telephone conversations with Mr. Marshall. He confirmed Mr. Starkman's involvement with the parties on April 14 and 15, and the fact that the parties made considerable progress but that certain issues remained unresolved. Mr. Shewchuk explained that, at the end of April, the parties exchanged proposals but nothing further transpired for a period of about six weeks. By letter dated June 14, 2005, CN made a written proposal to settle the remaining outstanding issues. According to Mr. Shewchuk, the union rejected this proposal as it did not include some of the components that it considered necessary to reach an agreement. In particular, CN's proposal did not include the removal of the disciplinary measure and admission letter from Mr. Lee's record, the Federal Mediation and Conciliation Services (FMCS) diagnostic training and some monetary compensation. It is therefore in the context of resolving these remaining issues that the discussions of July 14 took place between Mr. Marshall and Mr. Shewchuk.

[68] Mr. Shewchuk described his telephone conversations with Mr. Marshall on July 14, 2005, and the terms of the settlement concluded with Mr. Marshall on that day with respect to the outstanding complaints before the Board. According to Mr. Shewchuk, there was no question during his conversation with Mr. Marshall that the remaining issue for the employer in regards to the assistance from the FMCS was the provision relating to the diagnostic training, and nothing else. Mr. Shewchuk explained that in his discussions with Mr. Marshall they were able to work out and come to an agreement with respect to that issue, as well as the other outstanding issues surrounding Mr. Lee's admission letter and the monetary compensation.

[69] Mr. Shewchuk explained that after he and Mr. Marshall came to an agreement on all of the outstanding issues, Mr. Marshall stated "consider this a handshake over the telephone as we have a deal." In answer to Mr. Marshall's question as to what needed to be done from that point on, Mr. Shewchuk testified that he suggested that they each contact their respective legal counsel to advise they had reached a settlement

repris les négociations sur les questions en litige dans le cadre des plaintes devant le Conseil.

[67] Le syndicat a appelé un témoin, M. Shewchuk. Dans son témoignage, M. Shewchuk a passé en revue la séquence des événements ayant mené à ses conversations téléphoniques du 14 juillet 2005 avec M. Marshall. Il a confirmé la participation de M. Starkman aux réunions tenues les 14 et 15 avril avec les parties, et le fait que des progrès notables avaient été faits mais que certaines questions n'avaient pas été réglées. M. Shewchuk a expliqué qu'à la fin avril les parties avaient échangé des propositions, mais que rien ne s'était passé pendant environ six semaines par la suite. Dans une lettre datée du 14 juin 2005, le CN a formulé une proposition en vue de régler les questions encore en litige. Selon M. Shewchuk, le syndicat a rejeté cette proposition parce qu'elle ne tenait pas compte de certains éléments jugés essentiels pour en arriver à une entente. Plus particulièrement, la proposition du CN ne prévoyait pas le retrait de la mesure disciplinaire et de la lettre d'admission du dossier de M. Lee, la formation en diagnostic du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) et une certaine compensation monétaire. Les discussions du 14 juillet entre M. Marshall et M. Shewchuk visaient donc à régler ces questions.

[68] M. Shewchuk a décrit ses conversations téléphoniques du 14 juillet avec M. Marshall et les modalités de l'entente conclue avec M. Marshall ce même jour quant aux plaintes en instance devant le Conseil. À son avis, il ne faisait aucun doute pendant sa conversation avec M. Marshall que la question en litige pour l'employeur concernant l'aide du SFMC portait sur la prestation de la formation en diagnostic, et rien d'autre. Il a expliqué qu'il avait pu trouver des solutions avec M. Marshall et en arriver à un accord sur cette question, ainsi que sur les questions entourant la lettre d'admission de M. Lee et la compensation monétaire.

[69] M. Shewchuk a expliqué qu'après en être arrivé à un accord avec M. Marshall sur toutes les questions en litige, M. Marshall a déclaré « tu peux considérer cela comme une poignée de main par téléphone parce que nous avons un accord (traduction) ». M. Marshall lui a ensuite demandé ce qu'ils devaient faire à partir de ce moment, ce à quoi M. Shewchuk aurait répondu qu'ils devraient probablement communiquer avec leurs

and that “the lawyers could work out the details the next day.”

[70] Mr. Shewchuk testified in regards to the finalization of the written form of the July 14, 2005 agreement and the execution of the written agreement by the unions and Mr. Lee on July 18, 2005. He explained that, on the morning of July 15, he received a phone call from Mr. Joseph Torchia of CN enquiring about the settlement he understood had been reached. Mr. Shewchuk testified that after he outlined the terms of the agreement, Mr. Torchia confirmed that it represented what he understood was the deal between the parties. The same day, Mr. Shewchuk also received a call from Mr. Marshall requesting a copy of the Lee letter which formed part of the parties' agreement. Mr. Shewchuk immediately faxed the letter to Mr. Marshall.

[71] On Friday July 15 and Monday July 18, parties' counsel worked together to reduce to writing the agreement. Counsel agreed to use the union's format for the written agreement. On July 18, the union as well as Mr. Lee signed the written settlement agreement.

[72] Mr. Shewchuk testified concerning the events of Tuesday, July 19, in particular the fact that a conference call was scheduled at CN's request between himself, Mr. Marshall and Mr. Myron Becker, Director of Labour for CN. Mr. Shewchuk testified that during this conversation, he concluded that Mr. Marshall and Mr. Becker wanted to renegotiate some aspects of the agreement. In particular, three issues were raised which Mr. Shewchuk considered had already been agreed to, and that CN was now attempting to renegotiate: the removal of the Lee confession letter from his file after one year, but retaining notation in Lee's record; the addition of a new provision in regards to other possible grievances by other members; and the removal of the provisions dealing with FMCS's involvement.

[73] According to Mr. Shewchuk, during their conversation, Mr. Marshall did not deny they had in fact reached an agreement on July 14, but now maintained that, after consultation, the technical changes sought were required and would result in a better agreement between the parties.

[74] Shortly before the Board's scheduled hearing, CN requested an adjournment on the basis that one of its

conseillers juridiques respectifs pour les informer de l'entente et « pour qu'ils mettent au point les détails de l'entente le jour suivant » (traduction).

[70] M. Shewchuk a traité de la mise par écrit finale de l'entente du 14 juillet 2005 et de la signature de l'entente écrite par les syndicats et M. Lee, le 18 juillet 2005. Il a expliqué que, le matin du 15 juillet, il a reçu un appel de M. Joseph Torchia du CN au sujet de l'entente ayant été conclue. M. Shewchuk a expliqué qu'après avoir décrit brièvement les modalités de l'entente à M. Torchia, celui-ci a confirmé qu'elles représentaient ce qu'il avait compris de l'accord entre les parties. Le même jour, M. Shewchuk a aussi reçu un appel de M. Marshall lui demandant une copie de la lettre de M. Lee, laquelle faisait partie de l'entente entre les parties. M. Shewchuk a envoyé immédiatement la lettre par télécopieur à M. Marshall.

[71] Les vendredi 15 juillet et lundi 18 juillet, les procureurs des parties ont travaillé ensemble à la rédaction de l'entente. Ils ont convenu d'utiliser le document du syndicat pour rédiger l'entente. Le 18 juillet, le syndicat ainsi que M. Lee ont signé l'entente écrite.

[72] M. Shewchuk a témoigné au sujet des événements du mardi 19 juillet, notamment sur le fait qu'une conférence téléphonique avait été organisée à la demande du CN entre lui-même, M. Marshall et M. Myron Becker, directeur des relations de travail pour le CN. M. Shewchuk a affirmé avoir conclu de cette conversation que MM. Marshall et Becker voulaient négocier de nouveau certains aspects de l'entente. Ils ont notamment soulevé trois questions sur lesquelles M. Shewchuk considérait qu'il y avait eu accord et que le CN tentait maintenant de renégocier : le retrait de la lettre d'admission de M. Lee après un an, mais en conservant une note à son dossier; l'ajout d'une nouvelle clause concernant des griefs éventuels de la part d'autres membres et le retrait des clauses portant sur la participation du SFMC.

[73] Selon M. Shewchuk, au cours de la conversation, M. Marshall n'a pas nié qu'ils en étaient arrivés à un accord le 14 juillet, mais a expliqué qu'après consultation, certaines modifications techniques s'imposaient et qu'elles résulteraient en une meilleure entente pour les parties.

[74] Peu avant l'audience devant le Conseil, le CN a demandé un ajournement au motif qu'un de ses

two announced witnesses. Mr. Peter Marshall, was unavailable due to a derailment that occurred in the preceding days. Although the Board refused CN's request to adjourn, it nonetheless indicated that it was prepared to accommodate the employer in the presentation of its evidence. CN did not take the Board up on its offer. It did not ask to present the evidence of Mr. Marshall out of order or to present it in any other manner. Nor did the employer chose to call Mr. Myron Becker, although present at the hearing and previously announced as a witness for CN, or any other witnesses.

[75] The Board finds that the parties did reach an agreement on July 14, 2005 on all substantive matters to settle the various outstanding complaints before the Board, and that the terms of settlement agreed to by the parties are those reflected in the document signed by the unions and Mr. Lee on July 18, 2005 (Exhibit # 1, Tab 7).

[76] The following factors persuaded the Board in arriving at this conclusion:

(a) the uncontradicted evidence of Mr. Shewchuk confirming that he and Mr. Marshall had reached an agreement on all outstanding issues during their July 14, 2005 telephone conversations and the terms of that agreement;

(b) the events that transpired following Mr. Shewchuk and Mr. Marshall's July 14 telephone conversations, including:

(i) Mr. Torchia's unsolicited telephone call to Mr. Shewchuk on July 15, 2005, confirming the fact that a settlement had been reached by the parties and confirming Mr. Shewchuk's understanding of the terms of the settlement;

(ii) the exchange of emails between the parties' respective legal counsel;

(iii) the parties' agreement to adopt the union's format for the written settlement agreement; and

(iv) the reducing to writing and subsequent signing of the agreement by the unions and Mr. Lee.

[77] The Board is satisfied that the terms of the agreement reached between Mr. Marshall and Mr. Shewchuk were sufficiently clear to constitute a settlement and finds that the subsequent involvement of counsel was simply to reduce to writing the terms of that settlement and to allow for the parties to sign it.

témoins, M. Peter Marshall, n'était pas disponible en raison d'un déraillement survenu dans les jours précédents. Le Conseil a refusé d'ajourner l'audience comme le demandait le CN, mais a néanmoins indiqué qu'il était disposé à prendre les mesures nécessaires pour entendre son témoin. Le CN n'a pas donné suite à cette offre. Il n'a pas demandé à présenter le témoignage de M. Marshall dans un autre ordre ou d'une quelconque autre manière. Il n'a pas non plus appelé M. Myron Becker à témoigner, même s'il était présent à l'audience et que le CN avait auparavant annoncé qu'il témoignerait, ni aucun autre témoin.

[75] Le Conseil conclut que les parties en sont arrivées à une entente le 14 juillet 2005 sur toutes les questions de fond en vue de régler les différentes plaintes en instance devant le Conseil, et que le document signé par les syndicats et M. Lee, le 18 juillet 2005 (pièce n° 1, onglet 7), est conforme aux modalités de l'entente conclue par les parties.

[76] Le Conseil s'est fondé sur les facteurs suivants pour en arriver à cette conclusion :

a) le témoignage non contredit de M. Shewchuk confirmant qu'il avait conclu une entente avec M. Marshall sur toutes les questions en litige, ainsi que sur les modalités de ladite entente, lors des conversations téléphoniques du 14 juillet 2005;

b) les événements survenus après les conversations téléphoniques de MM. Shewchuk et Marshall, le 14 juillet :

(i) l'appel téléphonique non sollicité de M. Torchia à M. Shewchuk, le 15 juillet 2005, confirmant qu'une entente avait été conclue entre les parties et confirmant que M. Shewchuk avait compris les modalités de ce règlement;

(ii) l'échange de courriels entre les procureurs respectifs des parties;

(iii) l'accord des parties sur l'utilisation du document du syndicat pour rédiger l'entente;

(iv) la consignation par écrit et la signature ultérieure de l'entente par les syndicats et M. Lee.

(traduction)

[77] Le Conseil est convaincu que les modalités de l'entente conclue entre MM. Marshall et Shewchuk étaient suffisamment claires pour constituer une entente et conclut que la participation subséquente des procureurs visait simplement à consigner ces modalités par écrit et à permettre aux parties de signer l'entente.

[78] In addition, the Board finds that the parties' agreement was not conditional on it being in writing or conditional on further approval or negotiation. In the present matter, the Board is of the view that the discussions between Mr. Shewchuk and Mr. Marshall to contact their respective counsel to "work out the details" were merely an expression of their desire as to the manner in which the transaction already concluded would in fact go through. The Board finds that the parties had already agreed upon all of the essential provisions. Their decision to leave it to the lawyers to reduce to writing does not detract from the fact that a binding enforceable agreement had been reached. The employer appears to put a lot of emphasis on the fact that, at the end of their July 14 discussion, it was Mr. Shewchuk who suggested to Mr. Marshall that the parties' respective lawyers be contacted and that the language be left to the lawyers. The Board finds that when the deal was struck and Mr. Marshall stated "consider this a handshake over the phone," the parties had then reached an agreement. The Board is persuaded that by the end of the telephone conversation, it was clear in the mind of both Mr. Shewchuk and Mr. Marshall, that the matters before the Board were settled. Mr. Shewchuk's suggestion was merely in response to Mr. Marshall's enquiry as to what needed to be done next.

[79] The Board accepts the union's contention that the reduction of the earlier oral agreement to writing was not a condition to the settlement and was merely to reduce to a written form the terms already agreed to. The Board is satisfied that there was a meeting of the minds on July 14, 2005, in regards to remaining outstanding issues between the parties and both parties considered the complaints before the Board resolved. There were no matters left in dispute. The outstanding issues between the parties had been resolved.

[80] The Board is also satisfied that, although all that was discussed between Mr. Shewchuk and Mr. Marshall on July 14, 2005, were the outstanding issues, a binding settlement still took place. In the context that the resumption of the hearing of Mr. Lee's complaints was imminent and time was of the essence, it is to be expected that the parties would deal with what remained outstanding between them, given that a number of issues had already been dealt with and agreed to between the parties. The uncontested testimony of Mr. Shewchuk confirms that what remained outstanding

[78] De plus, le Conseil conclut que l'entente entre les parties n'était pas conditionnelle à sa consignation par écrit ou à une approbation ou une négociation additionnelle. En l'espèce, le Conseil est d'avis que les propos de MM. Shewchuk et Marshall concernant leurs procureurs respectifs pour qu'ils « mettent au point les détails de l'entente » témoignaient simplement de leur souhait quant à la manière de donner suite à la transaction déjà conclue. Le Conseil juge que les parties s'étaient déjà entendues sur toutes les dispositions essentielles. Leur décision de laisser aux procureurs le soin de consigner le tout par écrit ne change pas le fait qu'une entente exécutoire liant les parties avait été conclue. L'employeur semble mettre beaucoup d'accent sur le fait qu'au terme de la discussion du 14 juillet, c'est M. Shewchuk qui a suggéré à M. Marshall de communiquer avec leurs procureurs respectifs afin de leur laisser le soin de rédiger le libellé. Selon le Conseil, lorsque le marché a été conclu et que M. Marshall a déclaré « tu peux considérer cela comme une poignée de main par téléphone parce que nous avons un accord » (traduction), les parties en étaient arrivées à une entente. Le Conseil est convaincu qu'à la fin de la conversation téléphonique, il était clair dans l'esprit de M. Shewchuk et de M. Marshall, que les affaires en instance devant le Conseil étaient réglées. M. Shewchuk a fait sa suggestion en réponse à M. Marshall qui se demandait comment faire pour la suite.

[79] À l'instar du syndicat, le Conseil croit que la préparation par écrit de l'accord intervenu verbalement n'était pas une condition à l'entente et visait simplement à consigner par écrit les modalités sur lesquelles les parties s'étaient déjà entendues. Le Conseil est convaincu qu'il y a eu un accord des volontés le 14 juillet 2005 relativement aux questions en litige et que les deux parties estimaient avoir réglé les plaintes devant le Conseil. Aucune question ne demeurait en litige. Les parties s'étaient entendues sur toutes les questions en litige.

[80] Le Conseil est également convaincu que, même si les discussions du 14 juillet 2005 entre MM. Shewchuk et Marshall portaient exclusivement sur les questions toujours en litige, une entente exécutoire a tout de même été conclue. Face à la reprise imminente de l'audience des plaintes de M. Lee et au temps qui pressait, il est logique que les parties se soient penchées sur les questions qui n'étaient pas réglées étant donné qu'elles s'étaient déjà entendues sur plusieurs autres questions. Le témoignage non contredit de M. Shewchuk confirme que les questions toujours en

were (1) the treatment of the Lee admission letter; (2) the diagnostic training with FMCS; and (3) the monetary compensation. Documents and evidence support that Mr. Shewchuk and Mr. Marshall were both aware of what had been previously agreed upon up to that date and what issues remained outstanding. Mr. Shewchuk's testimony confirms he had faxed Mr. Marshall the documents confirming what had previously been discussed and agreed to by the parties.

[81] The Board finds that the July 19, 2005 teleconference does not support the employer's contention that the parties had not previously reached a settlement or were not *ad idem* on several matters. The documents submitted and the evidence of Mr. Shewchuk point to the fact that what occurred in the present matter is a change of mind on the part of the employer after the parties had reached an agreement. The Board is of the view that what transpired on July 19, 2005, is more properly characterized as an attempt by the employer to renegotiate certain issues previously agreed upon between Mr. Marshall and Mr. Shewchuk. After further consultation and reflection, the employer may well have had second thoughts about certain aspects of the settlement agreement, but this does not detract from the fact that an agreement had already been reached between the parties, through Mr. Shewchuk and Mr. Marshall, to settle all outstanding matters before the Board.

[82] Both the issue of the enforceability of an oral agreement and what constitutes a conditional agreement have been well captured in many arbitration and labour board decisions which are similar to the matter at hand and which, in the Board's view, apply.

[83] In *Re Bilt-Rite Upholstering Co. Ltd. and Upholsterers' International Union of North America, Local 30*, [1979] 24 L.A.C. (2d) 428 (Rayner), an arbitration panel ruled on its power to arbitrate and the binding effect of an unsigned settlement agreement. In that case, the union argued, like CN did in the present matter, that what took place between the parties was a non-binding agreement in principle. In concluding that a settlement existed, the arbitration panel stated:

Union counsel argued that there was no more than a proposed settlement. He argued that the parties' intention was that there was no binding settlement until all documentation was complete. He pointed out that the settlement agreement was not signed. He indicated that there was no reason for the board to

litige portaient sur (1) le traitement de la lettre d'admission de M. Lee; (2) la formation en diagnostic du SFMC et (3) la compensation monétaire. Les documents et la preuve démontrent que MM. Shewchuk et Marshall savaient sur quoi il y avait eu accord avant cette date et quelles questions demeuraient en litige. Le témoignage de M. Shewchuk confirme qu'il a transmis par télécopieur à M. Marshall les documents confirmant ce sur quoi les parties s'étaient entendues.

[81] Le Conseil ne croit pas, contrairement à ce que prétend l'employeur, que la téléconférence du 19 juillet 2005 témoigne du fait que les parties n'avaient pas conclu d'accord précédemment ou qu'elles n'étaient pas du même avis sur plusieurs questions. Les documents produits et le témoignage de M. Shewchuk semblent indiquer que l'employeur a simplement changé d'avis après que les parties ont conclu une entente. Selon le Conseil, on pourrait à juste titre qualifier ce qui s'est produit le 19 juillet 2005 de tentative de la part de l'employeur de renégocier certaines questions sur lesquelles MM. Marshall et Shewchuk s'étaient déjà entendus. Il est possible qu'après avoir procédé à des consultations et avoir réfléchi plus longuement, l'employeur ait remis en question certains aspects de l'entente de règlement, mais cela ne change rien au fait qu'il y avait eu entente entre les parties, par l'entremise de MM. Shewchuk et Marshall, pour régler les questions en instance devant le Conseil.

[82] Plusieurs sentences arbitrales et décisions de commissions des relations de travail s'appliquant en l'espèce ont traité avec justesse de la question du caractère exécutoire d'une entente verbale et de la définition d'une entente conditionnelle dans des affaires semblables.

[83] Dans *Re Bilt-Rite Upholstering Co. Ltd. and Upholsterers' International Union of North America, Local 30*, [1979] 24 L.A.C. (2d) 428 (Rayner), un conseil d'arbitrage a statué sur sa compétence à juger et sur le caractère exécutoire d'une entente de règlement non signée. Dans cette affaire, le syndicat a fait valoir, comme le CN l'a fait en l'espèce, que les parties avaient conclu une entente de principe non exécutoire. En concluant qu'il existait bel et bien une entente, le conseil d'arbitrage a déclaré ce qui suit :

Le procureur du syndicat a prétendu qu'il n'y avait eu rien de plus qu'un projet d'entente. Il a fait valoir que l'intention des parties était de ne pas avoir d'entente exécutoire jusqu'à ce que tous les documents soient complétés. Il a souligné le fait que l'entente n'avait pas été signée. Il a indiqué que le conseil

adjourn the matter if a final settlement had been reached. He further argued that the settlement had to be signed to be binding. He argued this point by analogy to the requirement that a collective agreement be signed.

The board is of the opinion that the parties reached settlement on all substantive matters. There were no matters left in dispute after the parties had reached their settlement. It is true that the settlement contemplated the reduction of the settlement to writing and signing by both parties. However, in our view, this was a mere procedural matter and was not an essential part of the settlement. If the union had suggested that there was some substantive terms that had not been covered by the settlement, the matter would be quite different. No suggestion was forthcoming.

(pages 430-431)

[84] In *Lafarge Canada Inc.*, *supra*, the OLRB dealt with a similar issue in respect of the binding effect of an oral agreement and the need to reduce such agreement to writing. In that matter, an oral agreement had been reached but was not recorded accurately when reduced to writing. The OLRB found that where an agreement to settle a complaint has been reached, there are sound policy reasons for the Board not to enquire further into a complaint, whether or not the agreement has been set down in writing:

14. Good labour relations are built, in part, on trust between the parties. Where there has been a meeting of the minds on an issue, it is important that both parties be in a position to know that the matter is resolved. We find that, in this circumstance, there was an agreement reached prior to the involvement of the lawyers in drafting the agreement. The lawyers are merely involved in the process of post-agreement paperwork. The Board asked in its decision of October 30, 2000 the following question: does the fact that a party inaccurately sets out the terms of an earlier oral agreement and the inaccuracy was subsequently removed by the party mean that the other party can renege from its original oral agreement either before or after the inaccuracy has been removed? We can now answer that question conclusively. Where there has been, as we earlier found, an oral agreement reached, the fact that it is not recorded accurately in writing is immaterial. There is still a deal. Whatever happened after the deal was made, both parties appeared to be less interested in the settlement that had been reached. The Board finds that the parties have entered into the following settlement...

(QL)

[85] A similar conclusion was reached by the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB) in *City of Vancouver*, BCLRB No. B499/99, December 6, 1999 in regards to the settlement of a grievance. In that case, the union applied under section 99 of the British

n'avait aucune raison d'ajourner l'affaire si une entente finale avait été conclue. À son avis, l'entente devait être signée pour lier les parties, en faisant une analogie avec l'exigence qu'une convention collective soit signée

Le conseil est d'avis que les parties en sont arrivées à une entente sur toutes les questions de fond. Il n'y avait plus de questions en litige après que les parties ont conclu leur entente. Il est vrai que l'entente prévoyait la consignation des modalités par écrit et la signature par les deux parties. Cependant, à notre avis, il s'agit d'une simple question de procédure qui ne constituait pas un élément essentiel de l'entente. Si le syndicat avait indiqué que l'entente ne traitait pas de certaines questions de fond, la situation aurait été différente. Il n'y a eu aucune indication à cet égard.

(pages 430-431; traduction)

[84] Dans *Lafarge Canada Inc.*, précité, la CRTO a été saisie d'une question similaire concernant l'effet exécutoire d'une entente verbale et la nécessité d'en consigner les dispositions par écrit. Dans cette affaire, une entente verbale avait été conclue, mais non consignée avec précision par écrit. La CRTO a conclu que, lorsqu'une entente en vue de régler une plainte est conclue, il existe de bonnes raisons de principe justifiant que le Conseil ne pousse davantage son enquête relativement à la plainte, que l'entente ait été consignée par écrit ou non :

14. Les bonnes relations du travail reposent, entre autres, sur la confiance mutuelle des parties. Lorsqu'il y a un accord des volontés sur une question, il est important que les deux parties soient en mesure de savoir que l'affaire est réglée. Nous estimons que, dans les circonstances, une entente a été conclue avant que les procureurs soient appelés à rédiger l'entente. Les procureurs participent simplement au processus d'écriture qui suit la conclusion de l'entente. Dans sa décision du 30 octobre 2000, la Commission a posé la question suivante : le fait qu'une partie n'a pas exposé avec précision les modalités d'un accord intervenu verbalement et que la partie a corrigé l'erreur par la suite donne-t-il à l'autre partie le droit de revenir sur son engagement verbal initial, soit avant soit après la correction de l'erreur? Nous pouvons maintenant répondre à cette question de manière concluante. Lorsqu'il y a eu, comme nous avons constaté précédemment, une entente verbale, le fait qu'elle n'est pas consignée par écrit avec précision est sans importance. Il y a toujours un accord. Quoi qu'il soit arrivé après la conclusion de l'accord, les deux parties semblaient moins intéressées à l'entente ayant été conclue. La Commission estime que les parties ont conclu l'entente suivante .

(QL; traduction)

[85] La Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) a tiré une conclusion semblable dans *City of Vancouver*, BCLRB No. B499/99, 6 décembre 1999 au sujet du règlement relatif d'un grief. Dans cette affaire, le syndicat a

Columbia *Labour Relations Code*, seeking a review of an arbitration award on the preliminary issue of whether the arbitrator had jurisdiction to hear the case. The arbitrator found that the grievance had been settled and consequently had no jurisdiction to proceed. The BCLRB, in upholding the arbitrator's decision, stated:

... it would be antithetical to the policy expectations in the *Code* of holding parties to the settlements they have made to permit them to resile from their agreement. **To allow a party to repudiate a settlement reached by a person with authority would seriously erode the finality necessary to promotion of peaceful settlements of labour disputes.** While that panel commented on the injustice of allowing an accepted settlement made by one echelon of management to be revoked by a higher level of management, as the panel stated, that rationale against overriding settlements reached applies as much to union stewards as it does to management representatives: at pp. 416-417.

Although the rule on the binding nature of settlements is applied with rigour, one important qualifier on that principle is the requirement that the settlement must be reached by persons with actual or apparent authority to deal with a grievance and to obtain a settlement. The adjudicator must also be satisfied that what was mutually intended was a resolution of the dispute. A settlement cannot imposed unilaterally, but must be consensual.

While the intent to settle must be manifest, a settlement need not be in writing to be enforceable as the consent required may be inferred from actions. The parties' actions may lead to a conclusion that a matter has been settled, despite one party's later attempt to disavow the existence of a settlement. As the authorities relied upon by the Union recognize, a settlement can be inferred from a course of dealings between the parties. What is required is an objective assessment of the parties' words or acts at the material time, regardless of any subsequent unilateral statements of subjective intention. ...

(pages 6-7; emphasis added)

[86] In the circumstances of the present matter, the Board has no difficulty finding that the parties did reach an agreement on all essential terms of a settlement to resolve the outstanding complaints before the Board and, consequently, they should be held to that agreement.

VIII-Conclusion

[87] For the above reasons, the Board finds that it has the jurisdiction to determine whether the parties had reached an agreement on the complaints pending before

demandé, conformément à l'article 99 du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique, d'examiner une sentence arbitrale sur la question préliminaire portant sur la compétence de l'arbitre pour instruire l'affaire. L'arbitre a conclu que le grief avait été réglé et que, par conséquent, il n'avait pas la compétence nécessaire pour se saisir de l'affaire. La CRTCB, en confirmant la décision de l'arbitre, a déclaré ce qui suit :

... il serait à l'antithèse des attentes en matière de principes du *Code* de tenir les parties aux engagements qu'elles ont pris en leur permettant de résilier une entente. **Le fait de permettre à une partie de répudier une entente conclue par une personne habilitée à le faire saperait grandement le caractère final nécessaire à la promotion du règlement pacifique des différends en matière de travail.** Même si le conseil d'arbitrage s'est prononcé sur l'injustice de permettre à la direction de niveau supérieur de révoquer l'entente acceptée par un gestionnaire de niveau inférieur, comme l'a indiqué le conseil d'arbitrage, le raisonnement en défaveur de l'annulation d'une entente conclue s'applique tant aux délégués syndicaux qu'aux représentants patronaux (p. 416-417).

Bien que la règle concernant la nature exécutoire d'une entente soit appliquée de manière rigoureuse, un élément important de ce principe est l'exigence que le règlement ait été conclu par des personnes autorisées, de manière réelle ou apparente, à traiter un grief ou à obtenir une entente. L'arbitre doit également être convaincu que l'intention des deux parties était de régler le différend. Une entente ne peut pas être imposée unilatéralement, il faut un consensus.

Alors que l'intention de régler doit être manifeste, il n'est pas nécessaire que le règlement soit écrit pour être exécutoire puisqu'on peut déduire des agissements des parties qu'il y a eu consentement tel que requis. Ces agissements peuvent mener à conclure qu'une affaire a été réglée, en dépit de la tentative subséquente d'une des parties de nier l'existence d'une entente. Comme il a été reconnu dans les décisions invoquées par le syndicat, on peut déduire qu'il y a eu entente à partir des négociations entre les parties. On se doit de faire une évaluation objective des mots ou des agissements des parties au moment pertinent, quelles que soient les déclarations unilatérales faites subséquemment au sujet de l'intention subjective...

(pages 6-7; c'est nous qui soulignons; traduction)

[86] Dans les circonstances de la présente affaire, le Conseil en arrive sans difficulté à la conclusion que les parties se sont bel et bien entendues sur toutes les modalités essentielles d'une entente réglant les plaintes en instance devant le Conseil et qu'elles étaient donc liées par cette entente.

VIII – Conclusion

[87] Pour ces motifs, le Conseil conclut qu'il possède la compétence nécessaire pour déterminer si les parties s'étaient entendues sur le règlement des plaintes en

it, and that, under the circumstances, the parties had in fact reached an agreement. As stated at the beginning of the present decision, the Board communicated its disposition of the present matter by way of an oral decision at the end of the hearing of the present matter. The Board also issued an order on August 17, 2005, incorporating the parties' settlement agreement.

[88] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Architectural Moulding Ltd. v. U.S.W.A., Local 1-700, [2005] O.L.A.A No. 273 (QL)

Atomic Energy of Canada Limited, [2001] CIRB no. 110

Bank of British Columbia (1983), 52 di 98 (CLRB no. 425)

Bilt-Rite Upholstering Co. Ltd. and Upholsterers' International Union of North America, Local 30 (Re), [1979] 24 L.A.C (2d) 428 (Rayner)

Canadian Union of Public Employees (CUPE) v. Canadian Broadcasting Corporation (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; and (1985) 14 Admin. L.R. 210 (F.C.A., no. A-720-84)

City of Vancouver, BCLRB No. B44/99, December 6, 1999

Dynamic Maintenance, No. C221/9 (BCIRC)

International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America et al., [1975] 1 Can LRBR 219 (Ont.)

Lafarge Canada Inc., [2001] OLRD No. 2153 (QL)

Langara Students' Union Association, No. 9386, April 11, 1986 (BCLRB) (QL)

MacLure's Cabs (1984) Ltd., No. 80/86, April 3, 1986 (BCLRB)

Maritime-Ontario Freight Lines Limited et al. (1989), 78 di 219 (CLRB no. 762)

NorthwestTel Inc., December 13, 1999 (CIRB LD 158)

Reimer Express Lines Limited et al. (1973), 1 di 12; and 74 CLLC 16.093 (CLRB no. 1)

Rexway Sheet Metal Limited, [1983] OLRB Rep. November 1154

Sumwest Food Processors Ltd. (Re), [1999] B.C.L.B.D No. 49 (QL)

instance et que, dans les circonstances, elles avaient bel et bien conclu une entente. Comme il a été mentionné au début de la présente décision, le Conseil a communiqué sa décision de vive voix à l'issue de l'audience sur la présente affaire. Le Conseil a également rendu une ordonnance, le 17 août 2005, y intégrant l'entente entre les parties.

[88] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Architectural Moulding Ltd. v. U.S.W.A., Local 1-700, [2005] O.L.A.A No. 273 (QL)

Bank of British Columbia (1983), 52 di 98 (CCRT n° 425)

Bilt-Rite Upholstering Co. Ltd. and Upholsterers' International Union of North America, Local 30 (Re), [1979] 24 L.A.C (2d) 428 (Rayner)

City of Vancouver, BCLRB No. B44/99, 6 décembre 1999

Dynamic Maintenance, No. C221/9 (BCIRC)

Énergie atomique du Canada Limitée, [2001] CCRI n° 110

International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America et al., [1975] 1 Can LRBR 219 (Ont.)

Lafarge Canada Inc., [2001] OLRD No. 2153 (QL)

Langara Students' Union Association, No. 9386, April 11, 1986 (BCLRB) (QL)

MacLure's Cabs (1984) Ltd., No. 80/86, April 3, 1986 (BCLRB)

Maritime-Ontario Freight Lines Limited et autres (1989), 78 di 219 (CCRT n° 762)

NorthwestTel Inc., 13 décembre 1999 (CCRI LD 158)

Reimer Express Lines Limited et autres (1973), 1 di 12; et 74 CLLC 16.093 (CCRT n° 1)

Rexway Sheet Metal Limited, [1983] OLRB Rep. November 1154

Sumwest Food Processors Ltd. (Re), [1999] B.C.L.B.D No. 49 (QL)

Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) c. Société Radio-Canada (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; et (1985) 14 Admin. L.R. 210 (C.A.F., dossier n° A-720-84)

Unitel Communications Inc. (1991), 86 di 59; 15 CLRBR (2d) 301; and 92 CLLC 16,012 (CLRB no. 893)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 15.1, 15.1(1), 15.1(2); 16(o), 16(p); 21; 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(c), 94(3)(e); 98, 98(1); 99

Ontario Labour Relations Act, 1995, s. 96(7)

Unitel Communications Inc. (1991), 86 di 59; 15 CLRBR (2d) 301; et 92 CLLC 16,012 (CCRT n° 893)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 15.1; 15.1(1), 15.1(2); 16o), 16p); 21; 94(1)a), 94(3)a), 94(3)b), 94(3)c), 94(3)e); 98, 98(1); 99

Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario, art. 96(7)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario,
applicant,
and
United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (United Steelworkers),
respondent,
and
Rita Larsen; Roberta Israelson,
intervenors.

CITED: TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario

Board File: 25025-C

Decision no. 363
October 18, 2006

Application pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration—Appropriate bargaining units—Majority support—Error in law—Banking industry—In the decision under review, the original panel granted the application for certification by the union, determining that a single bargaining unit comprising employees in eight of the employer's branches was appropriate—The Board reviewed whether the original panel erred in its determination of the appropriateness of the bargaining unit—The Board's practice in the banking industry is no different from the one it follows in other certification applications—The fact that in their original organizing stages unions mostly applied for bargaining units on a branch-by-branch basis, and the Board issued more certification orders on that basis, did not establish a binding policy or practice in this industry—Once the initial panel found that a unit comprised of all branches in the area was appropriate, it was only necessary for the union, in accordance with the *Code*, to establish majority support in the unit as a whole and not at each individual branch—The original panel correctly applied

Motifs de décision

TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario),
requérante,
et
Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos),
intimé,
et
Rita Larsen; Roberta Israelson,
intervenants.

CITÉ : TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)

Dossier du Conseil : 25025-C

Décision n° 363
Le 8 octobre 2006

Demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen – Unités habiles à négocier collectivement – Appui de la majorité – Erreur de droit – Secteur bancaire – Dans la décision en cause, le banc initial a accueilli la demande d'accréditation présentée par le syndicat et a jugé qu'une unité de négociation unique composée des employés de huit succursales de l'employeur était habile à négocier collectivement – Le Conseil a étudié la décision pour déterminer si le banc initial aurait erré dans sa décision au sujet de l'habileté de l'unité à négocier collectivement – La pratique du Conseil dans le secteur bancaire n'est pas différente de celle qu'il applique dans le cadre d'autres demandes d'accréditation – Le fait qu'aux premiers stades de leur syndicalisation, les syndicats présentaient surtout des demandes d'accréditation pour chacune des succursales et que le Conseil rendait un plus grand nombre d'ordonnances d'accréditation dans ce sens n'établit pas une politique ou une pratique dans ce secteur d'activité par laquelle il serait lié – Une fois que le banc initial a conclu que l'unité composée de l'ensemble des succursales de la région était habile à négocier

the Board's process when it considered the union's overall support for the bargaining unit found appropriate.

Reconsideration—Employee wishes—Practice and procedure—Section 2(d) of the *Charter*—Membership evidence—Intimidation and coercion—Error of law—Natural justice—Representation vote—Banking industry—The Board reviewed whether the original panel erred in its assessment of employees' wishes and the required level of union support—The reconsideration panel is satisfied that the original panel did consider the interventions filed by certain employees in its deliberations—Those employees were granted intervenor status in the reconsideration application and all parties have had the opportunity to make further submissions within the present application—The fact that individual employees of one branch are obligated, on the basis of a certification order by the Board, to belong to the bargaining unit and pay union dues, even if it is against their wishes, does not constitute a violation of the employees' rights under section 2(d) of the *Charter*—The fact that the investigating officer did not interview each and every individual employee who wrote to the Board to express wishes or who included a statement as to union tactics does not in itself render the investigation inadequate or insufficient, or amount to a denial of the right to be heard—A proper and sufficient investigation was conducted by the Board into the allegations of intimidation and coercion raised, and that the Board did not fetter its discretion or otherwise commit an error of law or policy or breach of natural justice with respect to its investigation—The original panel was not required, either by the *Code* or Board policy, to assess the level of support for the union at each individual branch included within the proposed unit—The Board finds there was no failure by the original panel to respect a principle of natural justice, and there was no error of law or policy that cast a doubt on the interpretation of the *Code*—The submissions of the intervenors do not convince the Board that the panel under review erred in its decision to include them in the bargaining unit found appropriate for collective bargaining—The present reconsideration application is dismissed.

collectivement, il suffisait seulement au syndicat, conformément au *Code*, d'établir qu'il avait l'appui de la majorité des employés de l'unité complète, et non de chacune des succursales – Le banc initial a appliqué correctement la procédure du Conseil lorsqu'il a tenu compte de l'appui général à l'égard de l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement.

Réexamen – Volonté des employés – Pratique et procédure – Alinéa 2d) de la *Charte* – Preuve d'adhésion syndicale – Intimidation et coercition – Erreur de droit – Justice naturelle – Scrutin de représentation – Secteur bancaire – Le Conseil a étudié la décision pour déterminer si le banc initial aurait erré dans son évaluation de la volonté des employés et du niveau requis d'appui au syndicat – Le banc de révision est convaincu que le banc initial a tenu compte des interventions soumises par certains employés dans ses délibérations – Ces employés ont obtenu la qualité d'intervenant dans la demande de réexamen et toutes les parties ont eu la possibilité de soumettre de nouvelles observations dans le cadre de la présente demande – Le fait que les employés d'une succursale sont contraints, en vertu d'une ordonnance d'accréditation du Conseil, d'appartenir à l'unité de négociation et de payer des cotisations syndicales, même si c'est contre leur gré, ne constitue pas une violation de leurs droits garantis par l'alinéa 2d) de la *Charte* – On ne peut pas dire que l'enquête est inadéquate ou insuffisante ou qu'il y a eu déni du droit d'être entendu du seul fait que l'agent enquêteur n'ait pas interrogé tous les employés ayant écrit au Conseil pour exprimer leur volonté ou ayant dénoncé les tactiques du syndicat – Le Conseil a enquêté de manière appropriée et suffisante sur les allégations d'intimidation et de coercition et il n'a pas limité son pouvoir discrétionnaire, ni commis une erreur de droit ou de principe ou de manquement à la justice naturelle dans le cadre de cette enquête – Le banc initial n'avait pas l'obligation, que ce soit en vertu du *Code* ou de la politique du Conseil, d'évaluer le niveau d'appui au syndicat dans chacune des succursales comprises dans l'unité proposée – Le Conseil conclut que le banc initial n'a pas omis de respecter un principe de justice naturelle et qu'il n'a pas commis d'erreur de droit ou de principe qui remettrait en question l'interprétation du *Code* – Les observations des employés des intervenants ne convainquent pas le Conseil que le banc initial a commis une erreur dans sa décision de les inclure dans l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement – La présente demande de réexamen est rejetée.

A reconsideration panel of the Board, composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, Ms. Julie M. Durette and Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairpersons, examined the above-cited application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code* (*Part I—Industrial Relations*) (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. James R. Hassell, for TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario;
Mr. Robert Champagne, for the United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (United Steelworkers);
Ms. Lise Poratto-Mason, for Ms. Rita Larsen and Mrs. Roberta Israelson et al.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' extensive submissions, the Board is satisfied that the documents and information before it are sufficient to allow it to consider and decide the matter without holding an oral hearing.

I—Nature of the Application and Background

[1] By application filed April 19, 2005, TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario (TD or the employer) seeks reconsideration of the Board's decision in *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario*, [2005] CIRB no. 316, and the Board's related certification order no. 8804-U, as amended by order no. 8876-U.

[2] In the decision under review, the original panel granted the application for certification filed on December 17, 2004, by the United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (United Steelworkers) (the Steelworkers or the union). The original panel determined that a single bargaining unit comprising employees in eight branches of TD in the Greater Sudbury area, including the Lively Branch, was an appropriate unit for collective bargaining, despite TD's position that a branch-by-branch bargaining unit was appropriate. The original panel also dismissed TD's allegations of employee coercion and

Un banc de révision composé de M. Warren R. Edmondson, Président, de M^e Julie M. Durette et de M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-présidents, a examiné la demande susmentionnée présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M^e James R. Hassell, pour la TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario);
M^e Robert Champagne, pour le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos);
M^e Lise Poratto-Mason, pour M^{me} Rita Larsen et M^{me} Roberta Israelson et autres.

Les présents motifs ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-présidente.

L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance des observations détaillées des parties, le Conseil est convaincu que les documents et l'information dont il dispose suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

I – Nature de la demande et contexte

[1] Dans une demande présentée le 19 avril 2005, la TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario) (la TD ou l'employeur) sollicite un réexamen de la décision du Conseil dans *TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)*, [2005] CCRI n° 316, et de l'ordonnance d'accréditation connexe du Conseil n° 8804-U, modifiée par l'ordonnance n° 8876-U.

[2] Dans la décision en cause, le banc initial a accueilli la demande d'accréditation présentée le 17 décembre 2004 par le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos) (les Métallos ou le syndicat). Le banc initial a jugé qu'une unité de négociation unique composée des employés de huit succursales de la TD Canada Trust dans la grande région de Sudbury, ce qui comprend la succursale Lively, était habile à négocier collectivement, contrairement à la position de la TD qui soutenait que des unités habiles à négocier devaient être établies pour

intimidation by the union, during its certification campaign.

[3] In the present reconsideration application, TD wants the Board to exercise its reconsideration powers pursuant to section 18 of the *Code* and sections 44(b) and 44(c) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*), on the basis that the original panel has committed errors of law and policy that cast serious doubt on the interpretation of the *Code* and that it has breached principles of natural justice. TD also sought a stay of the original panel's decision and order pending the determination of the present application by the Board.

[4] Shortly after TD filed its reconsideration application, other applications were filed on behalf of employees of TD's Lively Branch (the Lively Branch employees or the intervenors), contesting their inclusion in the bargaining unit and raising issues similar to those raised by TD in its application. The intervenors' applications were consolidated with TD's application pursuant to section 20 of the *Regulations*.

[5] In *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario*, June 27, 2005 (CIRB LD 1282), the Board granted the Lively Branch employees intervenor status and denied TD's request for a stay of the initial panel's decision and order, pending the determination of the present application.

[6] In *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario*, November 18, 2005 (CIRB LD 1323), as a means of expediting the present process and in order to allow the affected parties to move on, this reconsideration panel communicated its disposition of the present matter by way of a bottom-line decision. The Board dismissed the reconsideration application with reasons to follow. Following are the Board's reasons for its decision.

chacune des succursales. Le banc initial a également rejeté les allégations de la TD qui prétendait que les employés avaient été soumis à des mesures de coercition et d'intimidation de la part du syndicat pendant la campagne d'accréditation.

[3] Dans la présente demande de réexamen, la TD souhaite que le Conseil exerce ses pouvoirs de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* et des alinéas 44b) et 44c) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*), au motif que le banc initial a commis des erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question son interprétation du *Code* et qu'il a contrevenu aux principes de justice naturelle. La TD a aussi cherché à obtenir la suspension de la décision du banc initial et de l'ordonnance connexe, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue relativement à la présente demande.

[4] Peu après la présentation de la demande de réexamen de la TD, d'autres demandes ont été présentées pour le compte des employés de la TD à la succursale Lively (les employés de la succursale Lively ou les intervenants), afin de contester leur inclusion dans l'unité de négociation et de soulever des questions semblables à celles soulevées dans la demande de la TD. Les demandes des intervenants et celle de la TD ont été réunies en vertu de l'article 20 du *Règlement*.

[5] Dans *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario*, 27 juin 2005 (CCRI LD 1282), le Conseil a accordé la qualité d'intervenants aux employés de la succursale Lively et a rejeté la demande de la TD en vue de suspendre la décision du banc initial et l'ordonnance connexe, en attendant l'issue de la présente demande.

[6] Afin d'accélérer le processus et de permettre aux parties de procéder, le banc de révision a communiqué sa décision dans la présente affaire sous forme de décision sommaire, dans *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario*, 18 novembre 2005 (CCRI LD 1323). Le Conseil a rejeté la demande de réexamen, avec motifs à suivre. Les motifs de cette décision sont exposés ci-après.

II—Positions of the Parties

A—The Employer

[7] In its application, TD lists its grounds for reconsideration as follows:

(a) the CIRB contravened the principles of natural justice and the *Code* when it failed to conduct a full investigation into all of the incidents of intimidation and coercion asserted by employees;

(b) the CIRB erred in law and policy when it decided incorrectly not to consider TDCT's submissions relative to the Union's intimidation and coercion of employees;

(c) the CIRB erred in law and policy when it held that the Union's proposed single bargaining unit is an appropriate unit for collective bargaining;

(d) the CIRB contravened the principles of natural justice when it failed to disclose to the parties relevant information regarding the certification application;

(e) in the alternative, the CIRB contravened the rules of natural justice and failed to interpret correctly the *Code* by failing to hold an oral hearing respecting the validity of the membership evidence submitted by the Union and respecting the appropriate bargaining unit; and

(f) in the further alternative, the CIRB contravened the rules of natural justice and failed to interpret correctly the *Code* when it failed to order and to conduct a representation vote to determine the true wishes of the employees

[8] The Board has summarized TD's position under the following five headings.

1—Appropriateness of the Bargaining Unit

[9] TD objects to the appropriateness of a single bargaining unit comprising eight branches and sub-branches located in the City of Greater Sudbury. It argues that the original panel incorrectly applied the decisions in *National Bank of Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542); and *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604). Essentially, TD argues that these two decisions, which support "cluster" certification, were given undue weight by the original panel as there are an overwhelming number of decisions which support the concept of branch-by-branch certification.

II – Position des parties

A – L'employeur

[7] Dans sa demande, la TD énumère les motifs à l'appui de sa demande de réexamen :

a) Le CCRI a contrevenu aux principes de justice naturelle et au *Code* en ne tenant pas une enquête complète relativement à l'ensemble des tentatives d'intimidation et de coercition signalées par les employés;

b) le CCRI a commis des erreurs de droit et de principe en décidant à tort de ne pas étudier les observations de la TDCT relativement aux tentatives d'intimidation et de coercition des employés de la part du syndicat;

c) le CCRI a commis des erreurs de droit et de principe en statuant que l'unité de négociation unique proposée par le syndicat est habile à négocier collectivement;

d) le CCRI a contrevenu aux principes de justice naturelle en omettant de communiquer aux parties l'information concernant la demande d'accréditation;

e) subsidiairement, le CCRI a contrevenu aux règles de justice naturelle et a interprété de manière erronée le *Code* en ne tenant pas d'audience relativement à la validité de la preuve d'adhésion présentée par le syndicat et à l'unité de négociation habile à négocier;

f) Subsidiairement encore, le CCRI a contrevenu aux règles de justice naturelle et a interprété de manière erronée le *Code* en n'ordonnant pas la tenue d'un scrutin de représentation pour s'assurer de la volonté réelle des employés.

(traduction)

[8] Le Conseil a résumé la position de la TD en cinq volets.

1 – Habileté de l'unité à négocier collectivement

[9] La TD conteste l'habileté à négocier collectivement d'une unité de négociation unique composée de huit succursales et sous-succursales dans le Grand Sudbury. Elle soutient que le banc initial a appliqué de manière erronée les décisions dans *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542); et *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604). La TD prétend essentiellement que le banc initial a accordé une trop grande importance à ces deux décisions, qui appuient l'accréditation regroupée, et que beaucoup de décisions soutiennent la notion d'accréditation d'une unité pour chacune des succursales.

[10] TD also argues that the original panel failed to draw the necessary distinctions between the facts in *National Bank of Canada, supra*, relating to the Rimouski branches of the National Bank, and the facts in the present matter. It submits that in that case, employees in all of the National Bank's branches in Rimouski appeared to support the single bargaining unit, contrary to the present matter where all of the Lively Branch employees oppose their inclusion in the bargaining unit. TD maintains that the Steelworkers have established the required overall majority support by "crushing" the wishes of employees in small branches with its majority support held in larger branches. In TD's view, a cluster of branches should only be considered as an appropriate bargaining unit where employees in all locations demonstrate that they wish to belong to a single bargaining unit.

[11] TD submits that the original panel should have excluded from the bargaining unit any branches where employees did not wish to be represented by a union. It argues that section 18.1 of the *Code* allows the Board to restructure bargaining units and to subsequently add employees who may not have wished to be unionized initially. Consequently, it was unnecessary and inappropriate to include in the bargaining unit, at this time, those branches where employees had clearly expressed their desire not to be represented by a union.

[12] In addition, TD argues that the failure to exclude branches where employees did not wish to be represented by the union, demonstrates the original panel failed to ensure the employees' right of freedom of non-association as guaranteed by the *Canadian Charter of Rights and Freedom* (the *Charter*).

[13] Finally, TD submits that in determining the appropriateness of a proposed bargaining unit, the Board must balance the employer's interests against the employees' right to freely choose to be associated. It maintains that the original panel failed to apply this principle and consequently erred in law and policy by not properly considering the evidence submitted in regards to its administrative structure.

[10] La TD prétend également que le banc initial n'a pas établi les distinctions nécessaires entre les faits dans *Banque Nationale du Canada*, précitée, concernant les succursales de la Banque nationale à Rimouski, et les faits en l'espèce. Elle soutient que, dans cette affaire, les employés de l'ensemble des succursales de la Banque nationale à Rimouski semblaient être en faveur d'une unité de négociation unique, contrairement à la situation dans la présente affaire, compte tenu du fait que l'ensemble des employés de la succursale Lively s'opposent à leur inclusion dans l'unité de négociation. La TD affirme que les Métallos ont obtenu la majorité générale requise par « l'écrasement » de la volonté des petites succursales grâce à l'appui général de la majorité dont ils jouissaient dans les grandes succursales. Selon la TD, un regroupement de succursales ne devrait être considéré comme une unité de négociation habile à négocier collectivement que si les employés de tous les emplacements manifestent la volonté d'appartenir à une unité de négociation unique.

[11] La TD soutient que le banc initial aurait dû exclure de l'unité de négociation toutes les succursales dont les employés ne souhaitaient pas être représentés par un syndicat. Elle fait valoir que l'article 18.1 du *Code* permet au Conseil de modifier la structure des unités de négociation et d'y ajouter par la suite des employés qui ne souhaitaient pas être syndiqués initialement. Par conséquent, il était inutile et inopportun d'inclure dans l'unité de négociation, à ce moment-là, les succursales dont les employés avaient exprimé de façon claire qu'ils ne souhaitaient pas être représentés par un syndicat.

[12] Par ailleurs, la TD estime que le défaut d'exclure les succursales dont les employés ne souhaitaient pas être représentés par le syndicat démontre que le banc initial n'a pas protégé le droit des employés de refuser de s'associer garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*).

[13] En dernier lieu, la TD prétend qu'aux fins de déterminer si une unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement, le Conseil doit concilier les intérêts de l'employeur et le droit des employés de librement choisir de s'associer. À son avis, le banc initial a omis d'appliquer ce principe et a donc commis une erreur de droit et de principe en ne tenant pas compte de la preuve soumise relativement à sa structure administrative.

2–Failure to Disclose Information

[14] TD argues that the *audi alteram partem* principle, or what is commonly known as the right of a party to be heard, compels the Board to inform parties of all relevant information considered in the process of determining an application so that the parties may have an opportunity to properly consider all issues and to make appropriate submissions prior to any decisions being issued. TD takes the position that the original panel violated this principle of natural justice when it failed to notify and disclose to all parties that interventions had been filed by employees and that all of the employees of at least one of the branches affected, the Lively Branch, objected to the union's application. It is TD's contention that the interventions of the Lively employees were not properly considered by the original panel.

[15] TD also asserts that the original panel denied the parties the right to be heard on all relevant issues when it failed to disclose the level of union support for each branch included in the proposed bargaining unit. It maintains that, in light of the information provided in the decision under review and of its communications with the Lively Branch employees following the issuing of the decision, it can assert that the right of those employees to freely choose whether to associate with the union was breached.

[16] TD argues that the employees' right of non-association under section 2(d) of the *Charter* was violated when the original panel did not properly consider employee wishes, and in particular when it ignored the interventions filed by all of the Lively Branch employees. It further submits the original panel failed to establish, as required under section 1 of the *Charter*, that the violation of this right was justified under the circumstances.

3–Membership Evidence

[17] TD submits that the original panel also breached the rule that guarantees the right to be heard, when it failed to ensure that the membership evidence submitted by the union was obtained on a voluntary basis and in a lawful manner. TD asserts that when employees' rights to freely choose whether to join a union are called into question, the Board must consider all allegations, whether made by the employer or by the affected employees. It submits that principles of natural

2 – Défaut de communiquer de l'information

[14] Selon la TD, le principe *audi alteram partem*, communément appelé le droit en vertu duquel l'autre partie doit être entendue, oblige le Conseil à transmettre aux parties toute l'information pertinente ayant servi à rendre une décision relativement à une demande, afin d'offrir aux parties la possibilité de bien tenir compte de l'ensemble des questions et de présenter leurs observations en conséquence, avant qu'une décision ne soit rendue. La TD estime que le banc initial a violé ce principe de justice naturelle en omettant d'aviser toutes les parties que des employés avaient présenté des interventions et que l'ensemble des employés d'au moins une succursale visée, la succursale Lively, s'opposaient à la demande du syndicat. La TD prétend que le banc initial n'a pas tenu compte à juste titre des interventions des employés de la succursale Lively.

[15] La TD affirme également que le banc initial a refusé aux parties le droit d'être entendues sur toutes les questions pertinentes en ne leur communiquant pas le niveau de soutien dont jouissait le syndicat dans chacune des succursales comprises dans l'unité de négociation proposée. Elle soutient qu'en se fondant sur l'information fournie dans la décision en cause et sur ses communications avec les employés de la succursale Lively par suite du prononcé de la décision, elle peut affirmer que le droit des employés de choisir librement de s'associer ou non au syndicat a été violé.

[16] Selon la TD, le droit de refuser de s'associer, qui est garanti par l'alinéa 2d) de la *Charte*, a été violé parce que le banc initial n'a pas tenu compte à juste titre de la volonté des employés et qu'il a plus particulièrement fait abstraction des interventions présentées par l'ensemble des employés de la succursale Lively. Par ailleurs, elle estime que le banc initial n'a pas établi, comme le prévoit l'article 1 de la *Charte*, que la violation de ce droit était justifiée dans les circonstances.

3 – Preuve d'adhésion syndicale

[17] La TD soutient que le banc initial a également enfreint la règle garantissant le droit d'être entendu en ne s'assurant pas que la preuve d'adhésion produite par le syndicat avait été obtenue sur une base volontaire et de manière légitime. À son avis, lorsqu'il est question du droit des employés de choisir librement de se joindre ou non à un syndicat, le Conseil doit examiner les allégations, qu'elles soient faites par l'employeur ou par les employés visés. En vertu des principes de justice

justice require the Board to notify the parties of any concerns raised in relation to the membership evidence, excluding the employees' identities, so that the parties are afforded an opportunity to respond.

[18] TD particularly objects to the sufficiency of the interviews conducted by the investigating officer. It argues that the Board, through its investigating officer, fettered its discretion to properly assess the validity of membership evidence when it only conducted random sample interviews instead of conducting a full investigation of all the allegations raised. According to TD, because of the requirement to keep membership evidence confidential, the Board has a duty to conduct a full and complete investigation into the validity of membership evidence when concerns exist.

[19] Finally, TD submits that the original panel erred in law and policy when it failed to make essential distinctions between the case law referred to, in particular the *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no. 135 decision and the facts of the present matter. It criticizes the contention of the original panel that allegations of intimidation and coercion should not be made in the context of an application for certification but should more properly be the object of an unfair labour practice complaint.

4–Need for an Oral Hearing

[20] It is TD's contention that the original panel contravened the rules of natural justice and failed to correctly interpret the *Code* by not conducting an oral hearing to allow all parties, including affected employees, an opportunity to be heard on the issue of the validity of the membership evidence submitted by the union and on the issue of the appropriateness of the bargaining unit.

5–Need for a Representation Vote

[21] TD submits that the original panel contravened the rules of natural justice and incorrectly interpreted the *Code* when it failed to order and to conduct a representation vote to determine the true wishes of the employees on a branch-by-branch basis. This was particularly needed, argues TD, in light of the allegations of intimidation and coercion on the part of

naturelle, le Conseil est tenu, à son avis, d'aviser les parties de toutes préoccupations exprimées relativement à la preuve d'adhésion syndicale, sans toutefois révéler l'identité des employés, afin d'offrir aux parties la possibilité d'y répondre.

[18] La TD remet tout particulièrement en question le caractère suffisant des entrevues effectuées par l'agent enquêteur. Elle soutient que, par l'entremise de son agent enquêteur, le Conseil a limité son pouvoir discrétionnaire d'évaluer convenablement la validité de la preuve d'adhésion syndicale en interrogeant seulement des employés choisis au hasard au lieu de mener une enquête complète sur l'ensemble des allégations. Selon la TD, compte tenu de l'exigence de préserver la confidentialité de la preuve d'adhésion syndicale, le Conseil a l'obligation d'effectuer une enquête complète sur la validité de cette preuve, lorsque des préoccupations sont exprimées.

[19] En conclusion, la TD affirme que le banc initial a commis une erreur de droit et de principe en n'établissant pas les distinctions pourtant essentielles entre la jurisprudence invoquée, tout particulièrement la décision *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCRI n° 135, et les faits en l'espèce. Elle est en désaccord avec l'affirmation du banc initial selon laquelle des allégations d'intimidation et de coercition n'ont pas leur place dans le cadre d'une demande d'accréditation, mais devraient plutôt faire l'objet d'une plainte de pratique déloyale de travail.

4 – Nécessité de tenir une audience

[20] La TD affirme que le banc initial a contrevenu aux principes de justice naturelle et a erré dans son interprétation du *Code* en ne tenant pas d'audience, privant ainsi les parties, notamment les employés touchés, d'être entendues sur la question de la validité de la preuve d'adhésion syndicale présentée par le syndicat et sur l'habileté de l'unité de négociation à négocier collectivement.

5 – Nécessité de tenir un scrutin de représentation

[21] La TD soutient que le banc initial a contrevenu aux principes de justice naturelle et a erré dans son interprétation du *Code* en n'ordonnant pas la tenue d'un scrutin de représentation afin de déterminer la volonté des employés dans chacune des succursales. Cela était particulièrement nécessaire, de l'avis de la TD, compte tenu des allégations présentées par l'employeur et les

the union as submitted by both the employer and the employees, including the entire Lively Branch.

[22] By way of remedy, TD asks the Board to rescind the original panel's decision and certification order and dismiss the union's application. In the alternative, the employer requests that the Board direct an oral hearing be held to determine the validity of the union's membership evidence and to determine the appropriate bargaining unit. To that end, the employer seeks disclosure by the Board of the union's level of support, as well as any other information not disclosed in regards to the union's certification application. In the further alternative, the employer asks the Board to order a representation vote for each branch, and certify only those branches where the union enjoys majority support.

B--The Intervenors

[23] Similar to the position held by TD, the intervenors contend that the Board erred in law and policy when it certified the union for a single bargaining unit comprising all branches of the City of Greater Sudbury. They submit that a single bargaining unit is not appropriate in light of its geographical scope, the wishes of the employees, the lack of community of interest between all of the employees and the viability of proper collective bargaining.

[24] The intervenors raise concerns about the possible consequences of smaller branches being included with larger branches in a single bargaining unit. They list factors which they contend distinguish the work environment prevailing within the Lively Branch, where they work, from the other larger branches included in the bargaining unit. They maintain that the single bargaining unit of branches, including the Lively Branch, is comprised of groups of employees with separate and distinct communities of interest specific to localities that have been amalgamated within the greater City of Sudbury. They particularly emphasize the fact that all of the employees of the Lively Branch reject unionization as they fear that a small branch like theirs cannot properly be represented in such a context.

employés, notamment ceux de la succursale Lively, relativement aux tentatives d'intimidation et de coercition de la part du syndicat.

[22] En guise de redressement, la TD demande au Conseil d'annuler la décision et l'ordonnance d'accréditation rendues par le banc initial et de rejeter la demande du syndicat. Subsidiairement, l'employeur demande au Conseil d'ordonner la tenue d'une audience pour évaluer la validité de la preuve d'adhésion syndicale et déterminer l'unité de négociation habile à négocier collectivement. À cette fin, l'employeur demande au Conseil de dévoiler le niveau d'appui au syndicat, ainsi que toute autre information concernant la demande d'accréditation du syndicat qui n'aurait pas été communiquée. Subsidiairement encore, l'employeur demande au Conseil d'exiger la tenue d'un scrutin de représentation pour chacune des succursales et d'accréditer seulement les succursales où le syndicat jouit de l'appui de la majorité des employés visés.

B – Les intervenants

[23] À l'instar de la TD, les intervenants estiment que le Conseil a commis une erreur de droit et de principe en accréditant le syndicat pour une unité de négociation unique composée de l'ensemble des succursales du Grand Sudbury. À leur avis, une unité de négociation unique n'est pas habile à négocier collectivement en raison de sa portée géographique, de la volonté des employés, de l'absence d'une communauté d'intérêts de l'ensemble des employés et de la viabilité des négociations collectives.

[24] Les intervenants s'inquiètent des conséquences que pourrait entraîner le regroupement de petites succursales et de grandes succursales au sein d'une unité de négociation unique. Ils énoncent les facteurs qui, à leur avis, distinguent l'environnement de travail de la succursale Lively, où ils travaillent, de celui des autres grandes succursales incluses dans l'unité de négociation. Ils soutiennent que l'unité de négociation unique réunissant plusieurs succursales du Grand Sudbury, ce qui comprend la succursale Lively, est composée de groupes d'employés qui ont des communautés d'intérêts distinctes et propres à leur localité. Ils insistent sur le fait que l'ensemble des employés de la succursale Lively s'opposent à la syndicalisation parce qu'ils craignent qu'une petite succursale comme la leur ne soit pas adéquatement représentée dans ce contexte.

[25] The intervenors also raise what they consider to be new facts that, if known by the original panel, would have led it to a different conclusion. These facts are summarized as follows: Lively is located in a remote area away from the City of Sudbury; it has no sophisticated road system or public transportation; northern employees do not travel long distances to go to work; the working conditions in the smaller branches located outside the City of Sudbury are different; different hours of operation are in place from those in Sudbury; and the residents of Lively have the opportunity to live, work and play within a self-contained community.

[26] The intervenors argue that the Board erred in its consideration and application of the law relating to physical proximity, employee wishes and viability of the bargaining unit and industrial stability. They maintain that the original panel did not properly consider the possible serious labour relations harm and lack of viability of the bargaining unit by not requiring that the union establish support for each branch.

[27] The intervenors point to previous Board decisions where single branch bargaining units were found appropriate. Like TD, the intervenors suggest the Board's power include the ability, upon application, to add at a later date any branch to an existing cluster pursuant to section 18.1 of the *Code*.

[28] The intervenors also contend that the Board erred in law when it did not give sufficient weight to the wishes of the employees. They underline that all seven employees of the Lively Branch oppose unionization and do not wish to be included within the union's bargaining unit.

[29] The intervenors further argue that the Board was in violation of the *Charter* when it did not properly balance the *Code's* objectives against their right to freely choose to associate or not. Requiring employees to associate with other employees and a trade union, without majority support, violates the principle of freedom from forced association under section 2(d) of the *Charter*. Regarding the possible justification under

[25] Les intervenants soulèvent également ce qu'ils considèrent comme des faits nouveaux qui, s'ils avaient été connus du banc initial, l'auraient amené à une autre conclusion. Ces faits sont résumés comme suit : la localité de Lively est située dans un secteur éloigné de la ville de Sudbury; elle n'a pas de réseau routier ou de système de transport en commun compliqués; les employés du nord ne se déplacent pas sur de longues distances pour se rendre au travail; les conditions de travail dans cette petite succursale située à l'extérieur de la ville de Sudbury sont différentes; leurs heures d'ouverture sont différentes de celles des succursales de Sudbury et les résidents de Lively peuvent vivre, travailler et se détendre au sein d'une collectivité autonome.

[26] Les intervenants soutiennent que le Conseil a erré dans son interprétation et son application de la loi en ce qui concerne la proximité physique, la volonté des employés, la viabilité d'une unité de négociation et la stabilité des relations du travail. À leur avis, le banc initial n'a pas tenu compte de la possibilité de préjudices graves sur le plan des relations du travail et de la non-viabilité de l'unité de négociation en n'exigeant pas que le syndicat démontre qu'il avait l'appui de chacune des succursales.

[27] Les intervenants invoquent des décisions antérieures dans lesquelles le Conseil a conclu que des unités de négociation uniques pour chacune des succursales étaient habiles à négocier. À l'instar de la TD, les intervenants estiment que le Conseil a le pouvoir, lorsqu'une demande est présentée à cet égard, d'ajouter, à une date ultérieure, une succursale à un regroupement existant en vertu de l'article 18.1 du *Code*.

[28] Les intervenants prétendent également que le Conseil a erré en droit en n'accordant pas une importance suffisante à la volonté des employés. Ils soulignent que les sept employés de la succursale Lively s'opposent à la syndicalisation et ne veulent pas que leur succursale soit comprise dans l'unité de négociation.

[29] Les intervenants font également valoir que le Conseil a violé la *Charte* en ne cherchant pas à établir un juste équilibre entre les objectifs du *Code* et leur droit de choisir librement de s'associer. Obliger des employés à s'associer à d'autres employés et à un syndicat sans que celui-ci ait obtenu l'appui de la majorité porte atteinte à leur droit de refuser d'être contraints à une association reconnu à l'alinéa 2d) de la

section 1 of the *Charter*, the intervenors submit that the Board should not impose certification for the Lively Branch, when it is clear that 100% of the employees do not want to be included in the bargaining unit or where there is no clear interdependence, integration and interrelationship.

[30] The intervenors echo the employer's contention that the Board breached principles of natural justice and improperly applied the provisions of the *Code* when it failed to conduct a full investigation into all of the alleged intimidation and coercion incidents advanced by the Lively Branch employees. They also question the Board's random sample interviews and the fact that the Board's investigating officer did not meet with all seven Lively Branch employees who raised concerns about the union's conduct. The intervenors seek the same remedy as TD and request the opportunity for those employees whose previous submissions were not considered by the original panel to state their case before the Board.

C–The Union

[31] The union submits that the appropriateness of a bargaining unit is a question of fact and points out that, although the Board may rely on past practices within the same or similar industries, it is not bound by previous certification orders.

[32] The union disputes the assertion that employees at the Lively Branch constitute a separate, distinct and independent employee group. It maintains that both the parties' submissions before the original panel and the decision under review do not support the alleged distinctiveness of the Lively Branch employees.

[33] The union maintains that the original panel considered the right criteria in determining the appropriateness of the bargaining unit and properly exercised its discretion in making its determination. According to the union, TD is simply trying to relitigate factual findings made by the original panel with which it does not agree.

[34] The union submits that there was no breach of a principle of natural justice by not disclosing to TD that certain employees had written to the Board, given that

Charte. En ce qui concerne la justification possible en vertu de l'article 1 de la *Charte*, les intervenants estiment que le Conseil ne devrait pas imposer une accréditation pour la succursale Lively, alors que la totalité des employés s'opposent clairement à leur inclusion dans l'unité de négociation ou qu'il n'existe aucune interdépendance, intégration et interrelation.

[30] Tout comme l'employeur, les intervenants affirment que le Conseil a violé les principes de justice naturelle et a appliqué de manière erronée les dispositions du *Code* en ne menant pas une enquête complète relativement à l'ensemble des tentatives alléguées d'intimidation et de coercition signalées par les employés de la succursale Lively. Ils soulèvent aussi le fait que le Conseil a interrogé des employés choisis au hasard et que l'agent enquêteur n'a pas rencontré les sept employés de la succursale Lively qui avaient manifesté des inquiétudes face aux agissements du syndicat. Les intervenants demandent le même redressement que la TD et souhaitent que les employés dont les observations n'ont pas été examinées par le banc initial puissent présenter leurs arguments devant le Conseil.

C – Le syndicat

[31] Le syndicat estime que l'habileté d'une unité de négociation à négocier est une question de fait et que, même si le Conseil peut tenir compte de la pratique antérieure dans le même secteur ou des secteurs analogues, il n'est pas lié par les ordonnances d'accréditation rendues antérieurement.

[32] Le syndicat ne croit pas que les employés de la succursale Lively constituent un groupe distinct et indépendant d'employés. À son avis, tant les observations présentées au banc initial par les parties que la décision du banc initial n'appuient pas le caractère distinctif présumé des employés de la succursale Lively.

[33] Selon le syndicat, le banc initial a appliqué les bons critères pour déterminer l'habileté de l'unité de négociation à négocier et s'est prévalu à juste titre de son pouvoir discrétionnaire pour rendre sa décision. Il estime que la TD tente simplement de plaider de nouveau des conclusions de fait tirées par le banc initial avec lesquelles elle est en désaccord.

[34] Le fait que la TD n'ait pas été informée que certains employés avaient écrit au Conseil ne constitue pas, à son avis, une violation des principes de justice

employee wishes are of no concern to the employer. In addition, the union points to the fact that the employees' submissions were filed with the Board following the date of application. The union also underlines the fact that the original panel specifically mentioned in its decision that it had received and considered employees' wishes.

[35] The union opposes TD's contention that the Board should disclose the union's level of support for each branch included in the bargaining unit. It submits that the original panel followed long-established Board policy for assessing employee support, i.e., the application date.

[36] The union opposes TD's request to assess majority support in each of the branches included in the bargaining unit. The suggestion by TD to exclude from the union's bargaining unit any employees who oppose the union would, according to the union, fragment the workplace and cause labour relations problems, and would go against the rule of democratic majority.

[37] The union underlines that pursuant to section 28(c) of the *Code*, a clear process is established for the Board to follow. This section confirms that the Board should consider the wishes of the majority of employees in the bargaining unit that has been determined to be appropriate and that the wishes of the minority are not determinative. To that end, employees cannot be "hived off" into a separate unit, outside of the collective bargaining regime, while they otherwise share a community of interest with the majority of employees in the bargaining unit. With respect to a possible future section 18.1 application, the union submits that the Board's duty to certify under section 28(c) of the *Code* cannot be ignored despite the Board's broader power to amend existing bargaining units.

[38] The union rejects the employer's assertion that the right to freedom of association encompasses a right of employees to be free from dealing with a union. The union submits that the choice to associate with a union and the representation of employees by a union through collective bargaining do not violate the freedom of association under either the *Charter* or the *Code*. It further submits that neither the right to freedom of association nor the right of employees to be free from having to deal with the union, as invoked by TD, is a

naturelle, étant donné que la volonté des employés ne concerne pas l'employeur. De plus, le syndicat précise que les observations des employés ont été présentées au Conseil après la date de présentation de la demande. Le syndicat souligne le fait que le banc initial a mentionné expressément dans sa décision qu'il avait reçu et pris connaissance de la volonté des employés.

[35] Contrairement à ce qu'affirme la TD, le syndicat ne croit pas que le Conseil devrait divulguer le niveau d'appui du syndicat dans chacune des succursales de l'unité de négociation. Il soutient que le banc initial s'est conformé à une politique établie de longue date au Conseil pour évaluer l'appui des employés, à savoir la date de la demande.

[36] Le syndicat s'oppose à la demande de la TD d'évaluer si le syndicat détient l'appui de la majorité dans chacune des succursales de l'unité de négociation. La suggestion de la TD, qui vise à exclure de l'unité de négociation du syndicat tous les employés qui s'opposent à la syndicalisation, aurait pour effet de fragmenter le milieu de travail, entraînerait des problèmes de relations du travail et irait à l'encontre de la règle de la majorité démocratique.

[37] Le syndicat précise que l'alinéa 28c) du *Code* établit un processus clair à suivre. Cet alinéa confirme que le Conseil devrait tenir compte de la volonté de la majorité des employés de l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement et que la volonté de la minorité n'est pas déterminante. Les employés ne peuvent pas se cantonner dans une unité séparée, à l'extérieur du régime de négociation collective, alors qu'ils partagent une communauté d'intérêts avec la majorité des employés de l'unité de négociation. En ce qui concerne une éventuelle demande fondée sur l'article 18.1, le syndicat estime qu'on ne saurait faire abstraction de l'obligation du Conseil d'accréditer un syndicat aux termes de l'alinéa 28c) du *Code*, en dépit de son pouvoir plus large de modifier des unités de négociation existantes.

[38] Le syndicat rejette l'affirmation de l'employeur selon laquelle le droit à la liberté d'association comporte le droit pour les employés de ne pas avoir à traiter avec le syndicat. Il soutient que le choix de s'associer à un syndicat et la représentation d'employés par un syndicat dans le cadre de négociations collectives ne violent pas la liberté d'association ni en vertu de la *Charte* ni en vertu du *Code*. Il prétend que ni le droit à la liberté d'association ni le droit de ne pas avoir à traiter avec le syndicat, invoqués par la TD, ne

recognized right under the *Code*, the Board's jurisprudence or generally under Canadian law.

[39] The union also underlines that TD failed to raise this issue before the original panel and should now be barred from doing so. It submits that in any event, TD has no standing to raise a possible *Charter* right violation on behalf of a group of employees.

[40] In regards to the allegations of intimidation or coercion, the union submits that the Board is not required to conduct a full investigation or interview all employees who may have expressed concerns. It adds the allegations were investigated pursuant to normal Board practices, which process was clearly laid out in the Board's decision. Further, the union argues that TD never raised any objection at the time, nor was any formal complaint filed by either the employees or the employer.

[41] With respect to the concerns raised by the Lively Branch employees, the union submits that the conduct of random sample interviews confirmed that there was no intimidation or coercion on the part of the union. It maintains that the wishes letters filed by certain employees failed to establish a *prima facie* case that the union had engaged in intimidation or coercion.

[42] The union supports the original panel's assessment of the *IMS Marine Surveyors Ltd.*, *supra*, decision. It concludes that both that decision and the decision under review confirm the Board's position in regards to employer's allegations of union misconduct during a certification campaign. The union submits that there is no evidence to confirm the employer's assertions that the original panel would have failed to consider those allegations or that it did not investigate the incidents described in TD's submissions.

[43] The union disputes the allegations that not holding an oral hearing or not conducting a representation vote in the present matter breached principles of natural justice. The union stresses the Board's discretion under section 16.1 of the *Code* to decide any matter without holding an oral hearing. It points out that the Board also has the discretion to determine its own process with respect to certification applications generally, including

sont des droits reconnus par le *Code*, par la jurisprudence du Conseil ou de manière générale par la jurisprudence canadienne.

[39] Le syndicat signale également que la TD a omis de soulever cette question devant le banc initial et qu'elle ne devrait pas être autorisée à le faire maintenant. De toute façon, la TD n'a pas, selon lui, la qualité pour prétendre, pour le compte d'un groupe d'employés, à une violation possible d'un droit garanti par la *Charte*.

[40] En ce qui concerne les allégations d'intimidation ou de coercition, le syndicat soutient que le Conseil n'est pas tenu de mener une enquête complète ou d'interroger l'ensemble des employés qui ont exprimé leurs inquiétudes. Il ajoute qu'il y a eu enquête sur les allégations, conformément à la pratique normale du Conseil, et que la procédure a été clairement exposée dans la décision du Conseil. Par ailleurs, il fait valoir que la TD n'a pas soulevé d'objection à ce moment-là et que ni les employés ni l'employeur n'ont déposé de plainte officielle.

[41] En ce qui concerne les inquiétudes exprimées par les employés de la succursale Lively, le syndicat prétend que les entrevues menées auprès d'employés choisis au hasard ont confirmé qu'il n'y avait pas eu d'intimidation ou de coercition de la part du syndicat. Les lettres de certains employés faisant état de leurs souhaits n'ont pas établi de preuve suffisante à première vue que le syndicat s'était livré à de l'intimidation ou de la coercition.

[42] Le syndicat est d'accord avec l'évaluation faite par le banc initial de la décision *IMS Marine Surveyors Ltd.*, précitée. Il conclut que, tant cette décision que la décision faisant l'objet du réexamen confirment la position du Conseil à l'égard des allégations de l'employeur relativement à l'inconduite du syndicat pendant la campagne d'accréditation. Selon le syndicat, rien ne démontre que, comme le prétend l'employeur, le banc initial n'a pas tenu compte de ces allégations ou qu'il n'a pas enquêté sur les incidents décrits dans les observations de la TD.

[43] Le syndicat conteste les allégations voulant que les principes de justice naturelle aient été violés parce qu'il n'y a pas eu d'audience ou de scrutin de représentation. Le syndicat insiste sur le pouvoir discrétionnaire de trancher une affaire sans tenir d'audience que l'article 16.1 du *Code* confère au Conseil. Il signale que le Conseil peut déterminer sa propre procédure pour traiter des demandes d'accréditation, notamment pour

its process for determining employees' wishes. According to the union, the fact that some employees in the proposed bargaining unit opposed being unionized has never been a reason to hold an oral hearing, nor should the employer be allowed to speak for employees in representation matters. With respect to a representation vote, the union contends that the original panel's decision not to hold a vote was correct. It maintains that following its investigation, the original panel was satisfied the union demonstrated majority support and there was therefore no reason to order a vote under section 29(1) of the *Code*.

III—Analysis and Decision

[44] Section 18 of the *Code*, provides the Board with the discretion to review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and to rehear any application before making an order in respect of the application.

[45] Section 44 of the *Regulations* sets out the circumstances under which an application pursuant to section 18 is made. Those circumstances include:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[46] Given that section 22 of the *Code* provides that every decision of the Board is final, the Board's reconsideration powers are limited and are not intended to be an appeal process of a decision, a rearguing of the same issues before a different panel of the Board or a process to contest the facts and issues determined by the original panel. Consequently, the rescinding of an original panel's decision remains the exception rather than the rule. An applicant bears the burden of establishing that there exist serious reasons, or even exceptional circumstances, that justify the

ce qui est d'évaluer la volonté des employés. À son avis, le fait que certains employés de l'unité de négociation proposée s'opposent à la syndicalisation n'est pas un motif justifiant la tenue d'une audience et l'employeur ne devrait pas être autorisé à parler au nom des employés relativement à des questions de représentation. En ce qui concerne le scrutin de représentation, le syndicat estime que le banc initial a pris la bonne décision en ne tenant pas de scrutin. Il précise que, à la suite de son enquête, le banc initial était convaincu que le syndicat détenait l'appui de la majorité des employés visés et que par conséquent il n'y avait aucune raison de tenir un scrutin en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*.

III – Analyse et décision

[44] L'article 18 du *Code* confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances et d'instruire de nouveau une demande avant de rendre une ordonnance.

[45] L'article 44 du *Règlement* énonce les circonstances dans lesquelles une demande est autorisée en vertu de l'article 18 :

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes :

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[46] Comme l'article 22 du *Code* précise que les décisions du Conseil sont définitives, ses pouvoirs en matière de réexamen sont limités et ne sont pas censés constituer un processus permettant d'en appeler d'une décision, de plaider à nouveau les mêmes questions devant un banc différent ou de contester les questions et faits tranchés par le banc initial. Par conséquent, l'annulation de la décision d'un banc initial demeure l'exception plutôt que la règle. Il incombe au requérant d'établir l'existence de motifs valables ou de circonstances exceptionnelles justifiant le réexamen

reconsideration of a decision (see *591992BC Ltd.*, [2001] CIRB no. 140).

[47] The Board is also mindful that the Lively Branch employees have been granted intervenor status in the present reconsideration application for reasons which were explained in *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario (LD 1282)*, *supra*, and to which the Board will refer to later in the present decision. For that reason, the Board has carefully reviewed and considered the Lively Branch employees' submissions and the other parties' reply submissions, to determine whether the original panel would have arrived at a different conclusion if it had before it the benefit of the totality of those submissions.

[48] Having reviewed all the issues as framed by the parties to the present application, the Board is satisfied they boil down to two main questions: (1) did the original panel err in its determination of the appropriateness of the bargaining unit, and (2) did it err in its assessment of employees' wishes and the required level of union support.

A—Appropriateness of the Bargaining Unit

[49] One of TD's arguments is that there are only a few decisions where the Board accepted as appropriate for collective bargaining the principle of a cluster of branches, in contrast to the great majority of Board decisions certifying unions on the basis of branch-by-branch bargaining units being appropriate.

[50] From a review of the history of Board decisions in the banking industry, it is evident that in earlier certification applications before the Board, the unions mostly sought to be certified—and the Board accepted as appropriate—branch-by-branch bargaining units. However, from early on, the Board made it clear that each application would be determined on its own facts and that, by accepting as appropriate a bargaining unit on a branch-by-branch basis, it was not closing the door to other possible appropriate bargaining units. In *Bank of Nova Scotia, Kitimat* (1959), 59 CLLC 18,152 (Old CLRB no. 40), the union sought to represent tellers, clerks, ledger keepers and stenographers at the single branch of the Bank of Nova Scotia in Kitimat, British Columbia. The bank submitted that a nation-wide bargaining unit was appropriate. Although the Board concluded that the proposed single branch bargaining unit was not appropriate under the circumstances, it

d'une décision (voir *591992BC Ltd.*, [2001] CCRI n° 140).

[47] Le Conseil n'oublie pas qu'on a accordé aux employés de la succursale Lively la qualité d'intervenants dans la présente demande de réexamen pour les motifs qui sont exposés dans la décision *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario (LD 1282)*, précitée, à laquelle le Conseil renverra plus loin dans la présente décision. C'est pourquoi, le Conseil a étudié soigneusement les observations présentées par les employés de la succursale Lively, ainsi que les répliques des autres parties, pour déterminer si le banc initial en serait venu à une conclusion différente s'il avait eu à sa disposition l'ensemble de ces observations.

[48] Après avoir examiné toutes les questions formulées par les parties relativement à la présente demande, le Conseil est convaincu qu'elles se résument à deux grandes questions : (1) le banc initial a-t-il erré dans sa décision au sujet de l'habileté de l'unité à négocier collectivement et (2) a-t-il erré dans son évaluation de la volonté des employés et du niveau requis d'appui au syndicat.

A – Habileté de l'unité à négocier collectivement

[49] La TD fait valoir, entre autres, que rares sont les décisions où le Conseil a conclu qu'un regroupement de succursales constituait une unité de négociation habile à négocier collectivement, contrairement à la grande majorité de ses décisions en faveur d'unités de négociation par succursale.

[50] Un examen de l'historique des décisions du Conseil dans le secteur bancaire révèle que, dans les demandes d'accréditation dont le Conseil a été saisi par le passé, les syndicats cherchaient la plupart du temps à être accrédités pour des unités de négociation par succursale et que le Conseil reconnaissait l'habileté à négocier de telles unités de négociation. Cependant, le Conseil a toujours indiqué clairement que chaque demande serait évaluée en fonction de ses propres faits et qu'en reconnaissant l'habileté à négocier d'unités de négociation par succursale, il ne fermait pas la porte à d'autres unités de négociation habiles à négocier collectivement. Dans *Bank of Nova Scotia, Kitimat* (1959), 59 CLLC 18,152 (Anc. CCRT n° 40), le syndicat cherchait à représenter les caissiers, les commis, les employés aux écritures et les sténographes d'une même succursale de la Banque de Nouvelle-Écosse à Kitimat (Colombie-Britannique). La banque

stated the following with respect to possible future applications:

While this application is rejected the Board deems it advisable to state that this decision must not be taken as indicating that the Board agrees with the Respondent's contention that the appropriate bargaining unit must be a nation-wide unit of employees of the Bank. **The present decision rests on and is applicable only to its own particular facts.** The Board points to the facts that this is the first application with which it has to deal, concerning bank employees... The ... *Act* applies to banks and their employees, and the Board will consider all applications concerning bank employees, with the purpose of giving effect to the intent of the Act. It may well be that units of some of the employees of a Bank, grouped together territorially or on some other basis, will prove to be appropriate, rather than a nation-wide unit.

(page 1799; emphasis added)

[51] The same approach was reaffirmed in subsequent decisions of the Board. In *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRB no. 91), the union filed three certification applications for three separate branches of the Bank of Nova Scotia, one branch in Simcoe and two branches in Port Dover. The Board found that the single branch bargaining unit in each application was appropriate. The Board reiterated that it had made it quite clear in previous decisions, that the composition of a bargaining unit was not necessarily determined on the basis of prior Board decisions, but as a question of fact based on the evidence and arguments in each application.

[52] As noted previously, in most of the earlier decisions dealing with the issue of the appropriateness of the bargaining unit in the banking industry, the unions applied to be certified on a branch-by-branch basis while the employers consistently argued for broader-based bargaining units, including a unit comprising several branches, as appropriate.

[53] In *National Bank of Canada, supra*, the union applied to be certified as the bargaining agent for a unit

prétendait qu'une unité de négociation à l'échelle nationale serait habile à négocier collectivement. Bien que le Conseil ait conclu que l'unité de négociation proposée pour la succursale n'était pas habile à négocier collectivement dans les circonstances, il a déclaré ce qui suit relativement à d'éventuelles demandes :

Même s'il rejette la présente demande, le Conseil juge nécessaire de préciser qu'il ne faut pas déduire de la présente décision que le Conseil accepte l'affirmation de l'intimé voulant que l'unité de négociation habile à négocier collectivement doit être une unité de négociation composée de tous les employés de la banque à l'échelle nationale. **La présente décision est fondée sur les faits en l'espèce et ne s'applique que dans ces circonstances particulières.** Le Conseil signale qu'il s'agit de la première demande dont il est saisi qui concerne les employés d'une banque ... La loi s'applique aux banques et à leurs employés, et le Conseil instruira toutes les demandes concernant des employés d'une banque afin de respecter l'esprit de la loi. Il est fort possible que des unités composées de certains employés d'une banque, réunis en fonction d'un territoire ou d'un autre facteur, s'avérera habile à négocier collectivement, plutôt qu'une unité nationale.

(page 1799; traduction; c'est nous qui soulignons)

[51] Le Conseil a repris ce même raisonnement dans des décisions ultérieures. Dans *Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n° 91), le syndicat a présenté trois demandes d'accréditation pour trois succursales de la Banque de Nouvelle-Écosse, l'une à Simcoe et deux à Port Dover. Le Conseil a conclu que les unités de négociation proposées pour chacune des succursales étaient habiles à négocier collectivement. Le Conseil a répété qu'il avait expliqué clairement dans d'autres décisions que la composition d'une unité de négociation n'était pas nécessairement déterminée en fonction de décisions antérieures du Conseil, mais plutôt sur une question de fait en tenant compte de la preuve et des arguments de chaque demande.

[52] Comme mentionné précédemment, dans la plupart des décisions antérieures traitant de l'habileté d'une unité de négociation à négocier collectivement dans le secteur bancaire, les syndicats demandaient d'être accrédités pour chacune des succursales, alors que les employeurs faisaient continuellement valoir l'habileté à négocier collectivement d'unités plus larges, y compris une unité composée de plusieurs succursales.

[53] Dans *Banque Nationale du Canada*, précitée, le syndicat demandait d'être accrédité à titre d'agent

consisting of all branches of the National Bank in Rimouski. Similar to the matter under review, the intended scope of the bargaining unit was concentrated on all employees of a bank within the geographical boundaries of a city. Since this was the first opportunity for the Board to deal with the appropriateness of a bargaining unit other than on the basis of individual branches, it took the opportunity to do an exhaustive review of the history of unionization in the banking industry and canvassed both the Canadian and American jurisprudence up to that date. The Board concluded that the unit applied for, comprising all of the employees of the National Bank in the geographical area of Rimouski, was an appropriate unit:

What can be said about this new unit? It appeared from the cases decided by the NLRB in the United States that the "splinter" (the individual branch) is the rule. But in an industry in which an employer has many branches, the retail drugstore industry, it invented the concept of the "cluster" of establishments.

...

Furthermore, as the Board has been careful to note, the chartered banks have quite diverse structures and, in fact, each case will have to be studied on its own merits.

...

In conclusion, the Board intends by this decision to continue its policy of exercising its discretion under section 125(2) of the *Code* in such a way as to give the employees a "realistic possibility of exercising their rights under the *Code*."

(pages 142-143; 304-305; and 14,314-14,315)

[54] In a subsequent decision, *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec, supra*, the Board certified a cluster of seven establishments of the Bank of Montreal within the city of Sherbrooke. In doing so, the Board reiterated that in previously determining that an individual branch was an appropriate unit, it never said that it was the only unit of bank employees appropriate for collective bargaining (see page 80).

[55] In *National Bank of Canada, supra*, the Board reaffirmed that the appropriateness of a proposed bargaining unit is not a static concept but rather that it evolves as new needs develop. The decision established the extreme limits of the Board's discretion regarding

négociateur d'une unité comportant l'ensemble des succursales de la Banque nationale à Rimouski. À l'instar de l'affaire qui nous occupe, le champ d'application de l'unité de négociation proposée était l'ensemble des employés d'une banque dans les limites d'une ville. Comme il s'agissait de la première occasion pour le Conseil de se prononcer sur l'habileté à négocier d'une unité de négociation autre qu'une unité au sein d'une seule succursale, il en a profité pour procéder à un examen exhaustif de l'histoire de la syndicalisation dans le secteur bancaire et pour passer en revue la jurisprudence au Canada et aux États-Unis. Le Conseil a conclu que l'unité proposée, qui était composée de l'ensemble des employés de la Banque nationale dans la région géographique de Rimouski, était habile à négocier collectivement :

Que dire de cette unité nouvelle? On a vu dans la jurisprudence du NLRB aux États-Unis que le « splinter » (succursale individuelle) est la règle. Mais dans une industrie où l'on retrouve un employeur à multiples succursales, l'industrie pharmaceutique, on a inventé le concept du « cluster » ou « grappes » d'établissements (mauvaise traduction de cluster).

...

D'ailleurs, comme il s'est efforcé de le dire, les banques à charte ont des structures bien diverses et, en réalité, il faut étudier chaque cas en particulier.

...

Somme toute, par cette décision le Conseil entend, encore une fois, poursuivre sa politique d'exercer le pouvoir qui lui a été conféré par le paragraphe 125(2) du *Code*, de manière à permettre aux employés de banque, dans la mesure du possible, « d'avoir une possibilité réelle de faire valoir leurs droits en vertu du *Code* ».

(pages 142-143; 304-305; et 14,314-14,315)

[54] Dans une décision rendue ultérieurement, *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)*, précitée, le Conseil a accrédité un regroupement de sept établissements de la Banque de Montréal dans la ville de Sherbrooke. De ce fait, le Conseil a confirmé qu'en déterminant antérieurement qu'une unité unique d'employés de banque était habile à négocier collectivement, il n'avait jamais dit qu'elle était la seule unité d'employés de banque qui était habile à négocier collectivement (voir page 80).

[55] Dans *Banque Nationale du Canada*, précitée, le Conseil a rappelé que l'habileté d'une unité de négociation proposée à négocier collectivement n'est pas un concept statique et qu'il évolue en fonction des nouveaux besoins. La décision a établi les limites

the issue of the appropriateness of bargaining units as follows:

All labour boards in Canada have more or less abundantly written about the criteria to be applied in determining the appropriateness of a bargaining unit; certainly this Board has done so.

This Board established the extreme limits of its discretion in this area in a fairly formal manner:

1. It is not required to determine the ideal unit.
2. There may be more than one appropriate unit, successively over time or at the same time.
3. It is not bound by any earlier finding...

(pages 138; 299-300; and 14,312)

[56] The Board went on to state that it would not always be possible to determine the most appropriate unit, for different reasons, the most important of which was that to do so could deprive a group of employees of their freedom to join the organization of their choice. Significantly, the Board also rejected the concept of *stare decisis* in the exercise of a labour board's discretion in determining whether a proposed bargaining unit is an appropriate one. The Board felt that it would not be able to respond rapidly and satisfactorily to the ongoing changes of modern business if it was bound by past decisions. The Board also reaffirmed that when dealing with issues concerning appropriateness it was prepared to take the employer's administrative structure into account, provided it did not "nullify the employees' rights to freely choose an association."

[57] In the decision under review, the original panel correctly summarized the Board's role and practice in determining a certification application pursuant to section 24 of the *Code*.

[20] As may be seen by the wording of section 24, the union has the freedom of defining the bargaining unit as it considers appropriate. The Board's role is to decide (i) whether the unit constitutes a unit appropriate for collective bargaining; and (ii) whether a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent.

[21] As the Board has stated on countless occasions, it is not required to define the most appropriate bargaining unit, but a unit appropriate for collective bargaining. The appropriateness of a bargaining unit is a matter of fact which rests on whether

extrêmes de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne l'habileté à négocier collectivement des unités de négociation comme suit :

Tous les conseils de relations du travail canadiens ont écrit plus ou moins abondamment au sujet des critères à appliquer en cas de détermination du caractère approprié d'une unité de négociation. Ce Conseil l'a fait.

Il a établi d'une façon assez formelle les limites extrêmes de l'exercice de sa discrétion à cet égard, de la façon suivante :

1. Il n'est pas tenu de déterminer l'unité idéale.
2. Il peut y avoir plus qu'une unité appropriée, successivement ou simultanément.
3. Il n'est pas lié par une détermination antérieure...

(pages 138; 299-300; et 14,312)

[56] Le Conseil a poursuivi en déclarant qu'il ne serait pas toujours possible de déterminer l'unité la plus appropriée, et ce, pour une foule de raisons dont la plus importante, sans doute, serait que cette détermination aurait pour effet de priver un groupe d'employés de leur liberté d'opter pour une association de leur choix. Fait important, le Conseil a également rejeté le concept du *stare decisis* dans l'exercice par une commission des relations de travail de son pouvoir discrétionnaire de statuer sur l'habileté d'une unité de négociation proposée à négocier collectivement. Le Conseil estimait qu'il ne pourrait pas réagir rapidement et adéquatement aux transformations s'opérant dans les entreprises modernes, s'il était lié par des décisions antérieures. Le Conseil a aussi rappelé que, sur la question de l'habileté à négocier collectivement, il était disposé à tenir compte de la structure administrative d'un employeur dans la mesure où cela « ne rend pas nul l'exercice du droit au choix libre d'une association par un groupe d'employés ».

[57] Dans la décision en cause, le banc initial a résumé correctement le rôle et la pratique du Conseil à l'égard d'une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code*.

[20] Comme le libellé de l'article 24 l'indique, le syndicat a le loisir de définir l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement. Le rôle du Conseil consiste à déterminer i) si l'unité est habile à négocier collectivement; et ii) si la majorité des employés de l'unité désirent que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[21] Le Conseil a maintes fois déclaré que son rôle n'était pas de définir l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais plutôt une unité habile à négocier collectivement. L'habileté à négocier d'une unité est une question de fait dont l'issue repose

the bargaining agent is able to define a sufficient community of interest among the employees it seeks to represent to justify certifying such a bargaining unit. In essence, this determination involves a consideration of whether the employees share an appropriate structure of working conditions within the organization of the workplace. Where employees are unorganized, the objective is to provide them with a meaningful opportunity to participate in collective bargaining (see *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907), at page 176). **The Board has also previously stated that in determining the appropriate bargaining unit, it may rely on past practice and conditions within the same or similar industries, but its hands are not tied by previous certifications. Each case is treated according to its particular facts. ...**

(*TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario* (316), *supra*; pages 6–7; emphasis added)

[58] It is the opinion of this reconsideration panel that the original panel also correctly summarized and reaffirmed the principles enunciated in *National Bank of Canada* and *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec, supra*:

[22] In *National Bank of Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRB (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542), the Canada Labour Relations Board (CLRB), considered the issue of the appropriateness of certifying what it characterized as a “cluster” or geographical unit rather than a “city” unit. The Board noted that chartered banks have quite diverse structures, but rejected the notion that the “splinter” or individual branch rule applied by the National Labour Relations Board in the United States should prevail in Canada or that bargaining units should be configured according to a bank’s administrative structures. Thus, the Board found that a unit consisting of all branches in the Rimouski area constituted an appropriate unit. The Board also found that there was no need for the union to demonstrate majority support at each branch in order to be certified for a cluster of branches. As well, in *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604), the CLRB found that a unit of all employees in the city of Sherbrooke to be an appropriate bargaining unit.

[23] In both these decisions, the Board recognized that following a history of certification of individual branches, unions began to break new ground by applying for larger units. In *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec, supra*, the Board restated its policy that “in determining that an individual branch was an appropriate unit, it never said that it was the only unit of bank employees appropriate for collective bargaining.”

(*TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury* (316), *supra*; pages 7–8; emphasis added)

sur la capacité de l’agent négociateur de définir une communauté d’intérêts suffisante entre les employés qu’il veut représenter pour justifier l’accréditation de l’unité de négociation proposée. Cela consiste en substance à déterminer si les employés sont assujettis à un régime commun et pertinent de conditions de travail dans le cadre de l’organisation du lieu de travail. Lorsque les employés ne sont pas représentés par un syndicat, l’objectif visé est de leur accorder une occasion valable de prendre part au processus de la négociation collective (voir *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907), à la page 176). **Le Conseil a déjà déclaré que, pour définir l’unité habile à négocier collectivement, il pouvait tenir compte de la pratique et des conditions antérieures dans le même secteur ou des secteurs analogues, mais qu’il n’était aucunement lié par les accréditations antérieures, chaque affaire constituant un cas d’espèce. ...**

(*TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)* (316), précitée; pages 6-7; c’est nous qui soulignons)

[58] Le présent banc de révision estime que le banc initial a également résumé et réaffirmé de manière adéquate les principes énoncés dans *Banque Nationale du Canada* et *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)*, précitées :

[22] Dans *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRB (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542), le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) s’est penché sur la question de la pertinence d’accréditer une « grappe » ou une unité géographique par rapport à une unité « de ville ». Le Conseil a fait observer que les banques à charte avaient des structures très diverses, mais a rejeté l’idée que la règle de la « fragmentation » ou de la succursale individuelle appliquée par le National Labour Relations Board des États-Unis était valable au Canada ou que les unités de négociation devaient être définies en fonction des structures administratives d’une banque. Le Conseil a dès lors déterminé qu’une unité regroupant toutes les succursales de la banque dans la région de Rimouski était habile à négocier collectivement et qu’il n’était pas nécessaire que le syndicat démontre qu’il bénéficiait de l’appui de la majorité dans chaque succursale afin d’être accrédité à titre d’agent négociateur d’une grappe de succursales. De même, dans *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604), le CCRT a conclu qu’une unité regroupant tous les employés de la ville de Sherbrooke était habile à négocier collectivement.

[23] Dans les deux décisions précitées, le Conseil a reconnu qu’après s’être employés pendant des années à faire accréditer des unités circonscrites à une succursale particulière, les syndicats avaient commencé à innover en sollicitant l’accréditation d’unités regroupant plusieurs succursales. Dans *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)*, précitée, le Conseil réitère que « lorsqu’il a déterminé qu’une unité de succursale individuelle était appropriée, il n’a jamais dit que c’était la seule unité d’employés de banque qui pouvait être habile à négocier ».

(*TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)* (316), précitée; pages 7-8; c’est nous qui soulignons)

[59] Following a review of the Board's jurisprudence in the banking industry, one cannot conclude that there exists a Board practice which favours branch-by-branch bargaining unit configuration, over other possible appropriate bargaining units, including a cluster of bank branches within a geographical area. To the contrary, a review of the above jurisprudence establishes that the Board went out of its way to clearly specify that branch-by-branch certification did not preclude other bargaining units. Consequently, the Board's practice in the banking industry is no different from the one it follows in other certification applications before the Board. The facts of each application dictate whether a proposed bargaining unit will be found to be appropriate under the circumstances. The mere fact that in their initial organizing stages, unions mostly applied for bargaining units on a branch-by-branch basis and the Board issued more certification orders on that basis, did not establish a binding policy or practice in this industry. Therefore, this panel finds that no error of law or policy was committed by the original panel for failure to follow previous Board jurisprudence.

[60] The reconsideration panel now turns to the argument that it was an error to have found as appropriate a cluster of branches rather than a branch-by-branch unit, under the specific circumstances of the present matter.

[61] The original panel made the following findings, in determining the appropriateness of the proposed bargaining unit:

[25] The Board finds that the facts submitted by TD in support of its position that individual branches with their sub-branches are appropriate units are not persuasive. It may be that the business at some branches is higher in deposits than others or that each branch has its own financial targets, performance incentive targets or sales revenue goals; however, this has no impact on the organization of the bargaining unit. How employee satisfaction or customer satisfaction is measured is not relevant to the community of interest of employees within the bargaining unit.

[26] Variances of hours of operation or shift schedules for the purposes of breaks and lunch or the availability of discretionary recreational or reward funds can certainly be addressed within the context of collective bargaining. **The number of managers, the different reporting relationships or**

[59] Après avoir examiné la jurisprudence du Conseil dans le secteur bancaire, on ne peut pas conclure que la pratique du Conseil est de favoriser des unités de négociation pour chacune des succursales par rapport à d'autres unités de négociation potentiellement habiles à négocier collectivement, notamment un regroupement de succursales bancaires dans une région géographique. Au contraire, l'examen de la jurisprudence susmentionnée démontre que le Conseil s'est efforcé de préciser clairement que l'accréditation d'unités de négociation par succursale n'exclut pas d'autres unités de négociation. Par conséquent, la pratique du Conseil dans le secteur bancaire n'est pas différente de celle qu'il applique dans le cadre d'autres demandes d'accréditation. Les faits déterminent si une unité de négociation proposée sera jugée habile à négocier collectivement dans les circonstances. Le simple fait qu'aux premiers stades de leur syndicalisation, les syndicats présentaient surtout des demandes d'accréditation pour chacune des succursales et que le Conseil rendait un plus grand nombre d'ordonnances d'accréditation dans ce sens n'établit pas une politique ou une pratique dans ce secteur d'activité par laquelle il serait lié. Par conséquent, le présent banc conclut que le banc initial n'a commis aucune erreur de droit ou de principe en ne se conformant pas à la jurisprudence antérieure du Conseil.

[60] Le banc de révision examinera maintenant l'argument selon lequel il était erroné de conclure qu'un regroupement de succursales constituait une unité habile à négocier collectivement par opposition à une unité de négociation pour chacune des succursales, compte tenu des circonstances particulières en l'espèce.

[61] Le banc initial a tiré les conclusions suivantes lorsqu'il a déterminé que l'unité de négociation proposée était habile à négocier :

[25] Le Conseil conclut que les faits soumis par TD au soutien de sa position que les succursales individuelles et leurs sous-succursales constituent des unités habiles à négocier ne sont pas convaincants. Il est possible que le volume des dépôts effectués à certaines succursales soit plus élevé qu'ailleurs ou que chaque succursale ait ses propres objectifs financiers, de rendement ou de revenu, mais cela n'a aucune incidence sur la structure de l'unité de négociation. Les moyens utilisés pour évaluer la satisfaction des employés ou de la clientèle n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer la communauté d'intérêts des employés de l'unité de négociation.

[26] Les écarts au chapitre des heures d'ouverture ou des horaires de postes aux fins de l'établissement des pauses-café et de la pause-repas ou l'existence de fonds discrétionnaires pour organiser des activités de loisir et accorder des récompenses peuvent certainement faire l'objet de discussions

management duties within given branches is relevant to the administrative structure of the bank, but as stated earlier, is not decisive in how bargaining units are to be configured.

[27] Of greater relevance is the fact that the employees work in a general geographical area where the municipalities are proximate to each other. The 11 other branches that comprise the Northern Lights District are considerably further than the eight branches proposed for inclusion in the bargaining unit. The city of Greater Sudbury is the financial centre for Northeastern Ontario and it is not disputed that the branches proposed for inclusion serve the same customer base. TD's products and services are available at all these branches. The fact that some branches may have a more rural base than others may affect the bank's clientele, but does not generally affect employees' working conditions. While there may be differences between branches, operating procedures and levels of service are standardized for all of TD's customers.

[28] The volume of business does not fundamentally change the basic job descriptions and classifications since these are similar, if not identical, regardless of the branch. The volume of business may determine whether a job classification exists at a particular branch and the number of employees filling such job classifications. Variations in job duties (generalists vs. specialists) because of branch size do not impact the general structure of employees' working conditions. The salary ranges that apply to job classifications are consistent between branches. Employee mobility between branches is not an issue since employees apparently enjoy access to the same job opportunities. The same human resource policies, bonus incentive plan, health, welfare, and insurance and vacation benefits apply to all. While hiring and training practices may not be uniform between branches, such issues can be addressed within the collective bargaining context. **Consequently, in spite of some minor differences, the working conditions of employees at the eight branches sought for inclusion in the bargaining unit are sufficiently similar for the Board to decide that there should be a single bargaining unit.**

(TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario (316), supra; pages 9–10; emphasis added)

[62] Based on the foregoing, the reconsideration panel cannot agree, as is alleged, that the original panel did not consider TD's administrative structure. What the above passages confirm is that the original panel rejected the employer's position of certifying on the basis of individual branches and their sub-branches. In doing so, the original panel specifically considered TD's administrative structure but found it was not

dans le cadre des négociations collectives. Le nombre de superviseurs et les différentes relations de subordination ou fonctions de direction dans les succursales particulières concernent la structure administrative de la banque mais, comme il a été indiqué précédemment, il ne s'agit pas de facteurs déterminants pour définir les unités de négociation.

[27] L'élément qui revêt une importance primordiale est le fait que les employés travaillent dans une région géographique où les municipalités sont rapprochées l'une de l'autre. Les 11 autres succursales du district de Northern Lights sont beaucoup plus éloignées que les 8 visées par la demande d'accréditation. La ville du Grand Sudbury est le centre financier de la région du Nord-Est de l'Ontario et il est un fait établi que les succursales en cause servent la même clientèle. Les produits et services de TD sont offerts dans toutes ces succursales. Le fait que certaines soient situées dans un secteur rural peut avoir une incidence sur la clientèle servie mais n'a généralement aucune répercussion sur les conditions de travail des employés. Même s'il existe des différences entre les succursales, les procédures opérationnelles et les niveaux de service sont les mêmes pour tous les clients de TD.

[28] Le volume d'activité n'a aucune incidence, sur les descriptions de poste et les classifications, lesquelles sont analogues, voire identiques, dans toutes les succursales. Le volume d'activité peut déterminer l'existence d'une classification d'emploi dans une succursale donnée ainsi que le nombre d'employés requis pour en exécuter les fonctions. Les différences dans les fonctions (généralistes par rapport à spécialistes) attribuables à la taille de la succursale n'ont pas d'incidence sur les conditions de travail générales des employés. Les échelles salariales sont les mêmes dans toutes les succursales. La mobilité d'une succursale à l'autre n'est pas non plus un facteur pertinent puisque les employés ont apparemment les mêmes possibilités d'emploi. Les mêmes principes de gestion des ressources humaines, programmes de primes et régimes de soins de santé, d'assurance, de mieux-être et de vacances s'appliquent à tous. Si les méthodes de recrutement et de formation ne sont pas identiques partout, rien n'empêche les parties d'en discuter dans le cadre des négociations collectives. Par conséquent, en dépit de quelques différences minimes, les conditions de travail des employés des huit succursales visées par la demande d'accréditation sont suffisamment semblables pour que le Conseil décide d'accréditer une unité de négociation unique.

(TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario) (316), précitée; pages 9-10; c'est nous qui soulignons)

[62] Compte tenu de ce qui précède, le banc de révision ne peut pas souscrire à l'allégation selon laquelle le banc initial n'a pas tenu compte de la structure administrative de la TD. Ce que confirment les passages ci-haut est que le banc initial a rejeté la position de l'employeur relativement à l'accréditation individuelle en fonction de chacune des succursales et de ses sous-succursales. Ce faisant, le banc a tenu compte

determinative, in the circumstances, in light of all the other factors considered.

[63] The reconsideration panel has also reviewed the submissions filed on behalf of the Lively Branch employees, as well as TD and the union's response to the intervenors' submissions. In particular, the Board has reviewed the concerns raised about the possible consequences of smaller branches being included with larger branches in a single bargaining unit and what the Lively Branch employees consider to be new facts, as summarized earlier in paragraph 26 above. The reconsideration panel can appreciate that the factors raised by the intervenors with respect to their location and working conditions, in the minds of the Lively Branch employees, distinguishes them from the larger branches. However, the reconsideration panel is not convinced that those distinctions are different than the ones previously considered by the original panel or that they are sufficient to establish that, including the Lively Branch employees in a bargaining unit comprising all of the branches within a geographical area, creates a bargaining unit that is not appropriate for collective bargaining.

[64] TD contends that the union established its requisite support as a result of crushing the smaller branches with the majority attained through the larger branches. The Board, however, finds that this is not accurate and that a review of the membership evidence does not support this contention. The investigating officer's report discloses the number of employees by branch as per the bargaining units submitted by TD, as follows:

Commerce Centre and Sudbury North End (sub-branch): 38

Plaza 69: 21

Falconbridge Plaza and Garson (sub-branch): 34

Copper Cliff: 6

Lively: 7

Levack: 5

Total: 106

expressément de la structure administrative de la TD, mais a estimé qu'il ne s'agissait pas d'un facteur déterminant, dans les circonstances, à la lumière des autres facteurs étudiés.

[63] Le banc de révision a aussi examiné les observations déposées pour le compte des employés de la succursale Lively, ainsi que les réponses de la TD et du syndicat aux observations des intervenants. Le Conseil a tout particulièrement examiné les inquiétudes exprimées au sujet des conséquences éventuelles pour les plus petites succursales d'être incluses avec les grandes succursales dans une unité de négociation unique et ce que les employés de la succursale Lively considéraient comme de nouveaux faits, qui sont résumés au paragraphe 26. Le banc de révision peut comprendre que, dans l'esprit des employés de la succursale Lively, les facteurs soulevés au sujet de l'emplacement de la succursale et de leurs conditions d'emploi les distinguent des plus grandes succursales. Cependant, le banc de révision n'est pas convaincu que ces distinctions soient différentes de celles que le banc initial a examinées ou qu'elles soient suffisantes pour établir que l'inclusion des employés de la succursale Lively dans une unité de négociation composée de l'ensemble des succursales d'une même région géographique constitue une unité de négociation qui n'est pas habile à négocier collectivement.

[64] Selon la TD, le syndicat a démontré qu'il avait l'appui requis en écrasant les petites succursales par une énorme majorité dans les plus grandes succursales. Le Conseil a toutefois conclu que cela n'était pas le cas et qu'un examen de la preuve d'adhésion syndicale n'étaye pas cet argument. Le rapport de l'agent enquêteur indique le nombre d'employés dans les succursales en vertu des unités de négociation proposées par la TD :

Commerce Centre et Sudbury North End (sous-succursale) : 38

Plaza 69 : 21

Falconbridge Plaza et Garson (sous-succursale) : 34

Copper Cliff : 6

Lively : 7

Levack : 5

Total : 106

[65] A review of the above numbers establishes that the number of employees in each branch (including sub-branches) varies. Lively is not the only small branch, there are others (Copper Cliff and Levack). The largest branch, including its sub-branch (Commerce Centre and Sudbury North End) comprises only 38 employees.

[66] The original panel was satisfied that the union had established majority support for the unit found appropriate, that is a unit comprising all employees of TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, excluding managers and persons above the rank of managers and employees in the Business Banking and Insurance group. The Lively Branch employees, as well as all other TD employees within the City of Greater Sudbury, are included in the bargaining unit found appropriate.

[67] Once the initial panel found that a unit comprising all of TD's employees in the Greater City of Sudbury was appropriate, it was only necessary for the union, in accordance with the *Code*, to establish majority support in the unit as a whole and not at each individual branch. This is similar to a bargaining unit comprising several departments of the same organization. An assessment of union support by individual department could conceivably show that the union has overall majority support without having majority support within each department. Similar to the Lively Branch employees, it could be that employees in a particular department may feel strongly about not being unionized; however, once the Board has found that a bargaining unit is appropriate, the requisite support is then determined for that unit as a whole and not on the basis of each portion of that bargaining unit.

[68] The same reasoning was adopted in *National Bank of Canada*, *supra*, as follows:

Indeed, if we consider an appropriate industrial bargaining unit, with an employer who operates a single plant, we will find a number of departments in which employees with varying qualifications perform their jobs. Once a labour board determines that there is sufficient community of interest and integration of functions, and similarity of working conditions and system of compensation to conclude that all employees—except, say office employees, members of

[65] Un examen de ces chiffres démontre que le nombre d'employés varie en fonction des succursales (et de leurs sous-succursales). Lively n'est pas la seule petite succursale; il y a aussi Copper Cliff et Levack. La plus grande succursale, y compris sa sous-succursale (Commerce Centre et Sudbury North End), compte seulement 38 employés.

[66] Le banc initial était convaincu que le syndicat avait démontré qu'il bénéficiait de l'appui de la majorité des employés de l'unité jugée habile à négocier collectivement, à savoir une unité comportant l'ensemble des employés de la TD Canada Trust du Grand Sudbury, à l'exclusion des superviseurs et de ceux de niveau supérieur et des employés appartenant au groupe des opérations bancaires et de l'assurance. Les employés de la succursale Lively, ainsi que tous les autres employés de la TD du Grand Sudbury, sont inclus dans l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement.

[67] Une fois que le banc initial a conclu que l'unité composée de l'ensemble des employés de la TD dans le Grand Sudbury était habile à négocier collectivement, il suffisait au syndicat, conformément au *Code*, d'établir qu'il avait l'appui de la majorité des employés de l'unité complète, et non de chacune des succursales. Cette situation est semblable à celle où une unité de négociation comporte plusieurs départements au sein d'une même organisation. Une évaluation de l'appui au syndicat dans chacun des départements pourrait théoriquement démontrer que le syndicat a l'appui de la majorité des employés de l'unité sans pour autant qu'il détienne l'appui de la majorité des employés dans chacun des départements. Comme c'est le cas pour les employés de la succursale Lively, il est possible que les employés d'un département en particulier s'oppose fortement à la syndicalisation, mais, une fois que le Conseil a jugé qu'une unité de négociation est habile à négocier collectivement, l'appui devant être démontré s'applique à l'ensemble de cette unité et non à chacun des éléments qui la composent.

[68] Le même raisonnement a été appliqué dans *Banque Nationale du Canada*, précitée :

En effet, dans un contexte d'unité appropriée dite industrielle, chez un employeur qui opère une usine unique, on retrouvera plusieurs départements où des employés de qualifications diverses rempliront des fonctions. Une fois qu'un conseil du travail détermine qu'il y a suffisamment de communauté d'intérêts et d'intégration de fonctions, de similitude de conditions de travail et de système de rémunération pour conclure que tous les employés, sauf disons les employés de

management and employees in confidential labour relations positions—will be in the unit, does it then ask the applicant union to establish that a majority of employees in each department support the application?

Moreover, with respect to the representativeness in the unit, the Board must say that the applicant has established this. But beyond that, the representativeness of the union is not a result of crushing small branches with an enormous majority in the biggest branch; that is not the evidence.

(pages 142; 303; and 14,314; emphasis added)

[69] As part of the present reconsideration application, TD has requested that the Board provide membership information. More specifically, it requested that the Board release membership evidence on a branch-by-branch basis. TD maintains that the membership support for each branch can be provided without disclosing individual employee wishes as required under section 35 of the *Regulations*.

[70] The reconsideration panel is satisfied that, in order to address the issues raised in the present application, it is sufficient to state that based upon the information contained in the confidential portion of the investigating officer's report the union established majority support **in all branches** within the City of Greater Sudbury, except the Lively Branch. Thus, contrary to TD's position, this was not a situation in which the larger branches crushed the smaller branches. In the reconsideration panel's view, the original panel correctly applied the Board's process, as established by its jurisprudence, when it considered the union's overall support for the bargaining unit found appropriate.

[71] Both TD and the Lively Branch employees have argued that the Board's power under section 18.1 of the *Code* to review, at a later date, the bargaining unit structure to add branches to the bargaining unit militates in favour of not including any branches where majority support within the branch has not been established. In response to this argument, the reconsideration panel agrees with the position of the union that the Board's role and obligations under the certification provisions of the *Code*, and in particular under section 28, are independent of its broader power to review bargaining unit structures under section 18.1 of the *Code*. In addition, the applicable test under each provision is different. To that end, under section 18.1,

bureau, les membres de la direction et les employés occupant des fonctions confidentielles en relations ouvrières en feront partie, demandera-t-il au syndicat requérant de lui faire la preuve que la majorité des employés dans chaque département appuient sa requête?

D'ailleurs, sur le plan du caractère représentatif, le Conseil doit dire que le requérant l'a établi. Mais il y a plus. La représentativité du syndicat ne s'assoit pas sur l'écrasement des petites succursales par une énorme majorité dans la succursale la plus peuplée : ce n'est pas la preuve.

(pages 142; 303; et 14,314; c'est nous qui soulignons)

[69] Dans la présente demande de réexamen, la TD a demandé que le Conseil fournisse des renseignements relatifs à l'adhésion au syndicat. Elle a plus particulièrement demandé au Conseil de communiquer des éléments de preuve relatifs à l'adhésion syndicale pour chacune des succursales. La TD affirme qu'il est possible de communiquer l'appui des membres dans chacune des succursales sans pour autant divulguer la volonté des employés, conformément à l'article 35 du *Règlement*.

[70] Le banc de révision est convaincu que, pour traiter des questions soulevées dans la présente demande, il suffit de déclarer que, d'après l'information contenue dans la partie confidentielle du rapport de l'agent enquêteur, le syndicat a démontré qu'il avait l'appui de la majorité des membres **de l'ensemble des succursales** du Grand Sudbury, à l'exception de la succursale Lively. Par conséquent, contrairement à la position de la TD, il ne s'agit pas d'une situation où de grandes succursales ont écrasé les plus petites. Le banc de révision est d'avis que le banc initial a appliqué correctement la procédure établie par la jurisprudence du Conseil lorsqu'il a tenu compte de l'appui général à l'égard de l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement.

[71] Selon la TD et les employés de la succursale Lively, le pouvoir que confère au Conseil l'article 18.1 du *Code* de réviser, à une date ultérieure, la structure d'une unité de négociation de sorte à y ajouter des succursales, milite en faveur de l'exclusion des succursales où l'appui de la majorité des membres n'a pas été établi. En réponse à cet argument, le banc de révision souscrit à l'avis du syndicat selon lequel le rôle et les obligations du Conseil en vertu des dispositions du *Code* sur l'accréditation, et tout particulièrement de l'article 28, sont indépendants de son pouvoir plus large de réviser la structure des unités de négociation prévu à l'article 18.1. Par ailleurs, le critère à appliquer varie d'une disposition à une autre. Pour cela, le Conseil

the Board will not exercise its discretion to review the structure of bargaining units, unless it is satisfied the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. This is not the situation in the matter at hand.

B–Failure to Disclose Information

[72] One of the bases for the reconsideration application is the failure by the original panel to provide copies of the employees' interventions to the other parties. Pursuant to section 35 of the *Regulations*, the Board is required to keep employee wishes confidential. That section provides as follows:

35. The Board shall not disclose to anyone evidence that could reveal membership in a trade union, opposition to the certification of a trade union or the wish of any employee to be represented by or not to be represented by a trade union, unless the disclosure would be in furtherance of the objectives of the *Code*.

[73] Because the interventions filed addressed the wishes of the employees, in keeping with section 35 of the *Regulations*, the Board did not disclose the employees' letters to the union or the employer. The confidentiality extended to the wishes of employees or their membership in a trade union is primarily intended to prevent harassment or reprisals. There are also other well-established labour relations reasons for not revealing such information. For example, the knowledge of only borderline majority support for a trade union could have detrimental effects on collective bargaining, particularly in the context of a first collective agreement. Consequently, the Board has consistently denied requests to provide evidence of union membership (see *Maritime-Ontario Freight Lines Limited v. Teamsters Local Union 938*, no. A-574-00, November 2, 2001 (F.C.A.); *Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.* (1990), 79 di 195; and 90 CLLC 16,047 (CLRB no. 779); and *K.D. Marine Transport Ltd.* (1982), 51 di 130; and 83 CLLC 16,009 (CLRB no. 400)).

[74] The reconsideration panel is satisfied that the initial panel did consider the interventions filed by certain employees in its deliberations. This is confirmed by the following passage of the decision under review:

[30] ... Upon review of the employee letters and the confidential report, the Board has concluded there was no

n'exercera pas son pouvoir discrétionnaire de réviser la structure des unités de négociation, sauf s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

B – Défaut de communiquer de l'information

[72] La demande de réexamen s'appuie notamment sur le défaut du banc initial de fournir des copies des interventions des employés aux autres parties. L'article 35 du *Règlement* interdit au Conseil de révéler la volonté des employés. Cet article est libellé comme suit :

35. Le Conseil ne peut communiquer à qui que ce soit des éléments de preuve susceptibles de révéler l'adhésion à un syndicat, l'opposition à l'accréditation d'un syndicat ou la volonté de tout employé d'être ou de ne pas être représenté par un syndicat, sauf si la communication de ces éléments contribuerait à la réalisation des objectifs du *Code*.

[73] Comme les interventions soumises font état de la volonté des employés, le Conseil n'a pas communiqué, conformément à l'article 35 du *Règlement*, les lettres des employés au syndicat ou à l'employeur. La confidentialité entourant la volonté des employés ou leur adhésion à un syndicat vise essentiellement à empêcher le harcèlement ou les représailles. Il y aussi d'autres motifs bien établis sur le plan des relations du travail de ne pas révéler une telle information. Par exemple, le fait de savoir qu'une faible majorité des employés appuient le syndicat pourrait nuire aux négociations collectives, tout particulièrement pour la négociation d'une première convention collective. Par conséquent, le Conseil a toujours rejeté les demandes concernant la divulgation de la preuve d'adhésion syndicale (voir *Maritime-Ontario Freight Lines Limited c. Teamsters Local Union 938*, no A-574-00, le 2 novembre 2001 (C.A.F.); *Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.* (1990), 79 di 195; et 90 CLLC 16,047 (CCRT n° 779); et *K.D. Marine Transport Ltd.* (1982), 51 di 130; et 83 CLLC 16,009 (CCRT n° 400)).

[74] Le banc de révision est convaincu que le banc initial a tenu compte des interventions soumises par certains employés dans ses délibérations, comme en témoigne l'extrait suivant de la décision en cause :

[30] ... Après examen des lettres des employés et du rapport confidentiel, le Conseil a conclu que les employés n'avaient fait

coercion or intimidation of employees associated with the union's membership campaign. ...

(*TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario* (316), *supra*; pages 10-11; emphasis added)

[75] It is to be noted that in a certification application, individual employees are normally not given standing to intervene in regards to the bargaining unit definition. The Board has found in *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88, that whenever bargaining unit scope is at issue, employees do not have standing, whether dealing with section 18, 18.1 or 27. Employees have no "party" status in relation to bargaining unit definition, unless granted such status at the Board's discretion.

[76] In *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario* (LD 1282), *supra*, the Board recognized the issue presently being raised and granted the Lively Branch employees status in the reconsideration application filed by the employer. It gave the intervenors the opportunity to make further submissions and the union and employer the chance to respond:

As regards the application for intervenor status, the reconsideration panel finds that the Lively employees, despite their contention to the contrary, had not been granted intervenor status in Board file no. 24751-C. The reconsideration panel, however, also finds that although the original submissions of the Lively employees were, in part, expressions of their wishes about wanting or not wanting to be represented by the union, there was also a significant component which went to the issues in dispute. Whereas, employee wishes are deemed to be confidential and not shared with the parties, representations addressing the substantive issues under consideration are to be transmitted to the parties and an opportunity given to respond to the points raised. However, as this opportunity was not granted to the parties in file 24751-C, the Board finds it appropriate to grant intervenor status to the Lively employees in the reconsideration application filed by the employer. Accordingly, if the Lively employees wish to make further submissions to the Board with respect to the reconsideration application, they must do so on or before July 5, 2005. The employer and union shall have until July 12, 2005, to file their responses.

(pages 2-3)

[77] The Lively Branch employees have been granted intervenor status in the present application and all parties have had the opportunity to make further submissions within the present reconsideration

l'objet d'aucune menace ni d'aucune mesure coercitive durant la campagne de recrutement...

(*TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)* (316), *précitée*; pages 10-11; c'est nous qui soulignons)

[75] Il faut souligner que, dans le cadre d'une demande d'accréditation, les employés n'obtiennent pas normalement la qualité d'intervenants pour ce qui est de la définition de l'unité de négociation. Dans *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88, le Conseil a conclu que, lorsque le litige concerne la portée de l'unité de négociation, les employés n'ont pas qualité pour agir, qu'il s'agisse des articles 18, 18.1 ou 27. Les employés n'ont pas la qualité de « partie » aux fins de la définition de l'unité de négociation, à moins que le Conseil ne leur accorde cette qualité en vertu de son pouvoir discrétionnaire.

[76] Dans *TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario* (LD 1282), *précitée*, le Conseil a reconnu la question présentement soulevée et a accordé aux employés de la succursale Lively la qualité d'intervenant dans la demande de réexamen présentée par l'employeur. Il a permis aux intervenants de soumettre de nouvelles observations, et a accordé au syndicat et à l'employeur l'occasion de répondre :

Pour ce qui est de la demande de statut d'intervenant, le banc de révision constate que les employés de la succursale Lively, malgré leur prétention au contraire, n'avaient pas obtenu de statut d'intervenant dans le dossier du Conseil n° 24751-C. Le banc de révision conclut aussi toutefois que bien que les observations initiales des employés de la succursale Lively étaient en partie des expressions de leur volonté d'être ou de ne pas être représentés par le syndicat, elles comprenaient aussi un volet important qui concernait les questions en litige. Tandis que l'expression de la volonté des employés est considérée comme confidentielle et n'est pas communiquée aux parties, les observations portant sur les questions de fond à l'étude doivent être transmises aux parties et il faut leur donner l'occasion de répondre aux arguments invoqués. Toutefois, comme cette possibilité n'a pas été accordée aux parties dans le dossier n° 24751-C, le Conseil juge pertinent d'accorder le statut d'intervenant aux employés de la succursale Lively dans le cadre de la demande de réexamen présentée par l'employeur. Par conséquent, si les employés de la succursale Lively souhaitent soumettre de nouvelles observations au Conseil au sujet de la demande de réexamen, ils doivent le faire au plus tard le 5 juillet 2005. L'employeur et le syndicat ont jusqu'au 12 juillet 2005 pour déposer leurs réponses.

(pages 2-3; traduction)

[77] Les employés de la succursale Lively ont obtenu la qualité d'intervenant dans la présente demande et toutes les parties ont eu la possibilité de soumettre de nouvelles observations dans le cadre de la présente

applications. In the reconsideration panel's view, this alleviates any concerns about the initial panel not disclosing relevant information. All parties have now had an opportunity to make submissions which have been considered by the reconsideration panel within the process of the present application.

C–Section 2(d) of the *Charter*

[78] Both TD and the intervenors essentially raise the same point under the present heading. The original panels' decision to include certain employees, in particular the Lively Branch employees, without giving sufficient weight to their interventions or their wishes, including not holding a representational vote, violated their right of non-association or freedom from forced association under section 2(d) of the *Charter*.

[79] This Board has had numerous occasions upon which to address this argument and, consistent with its prior rulings, finds that there has been no breach of the employees' *Charter* rights in the present circumstances.

[80] In this regard, the Board's decision in *TELUS Communications Inc. et al.*, [2004] CIRB no. 278; and 111 CLRBR (2d) 27, is instructive. In that case, the Board, in the context of a bargaining unit structure review, found that former Clearnet and Québec Telephone (Mobility) (QTM) employees—two businesses acquired by TELUS—which had become TELE-MOBILE employees, fell within the existing Telecommunications Workers Union (TWU) bargaining unit. The Board found it was not necessary to order a representation vote to ascertain the wishes of the employees to be swept in, despite that they were previously unrepresented or represented by a different bargaining agent, since the TWU represented the vast majority of the employees in the single combined unit.

[81] In response to the employer's constitutional objection in that case, the Board thoroughly reviewed the *Charter* principles at issue and the past jurisprudence of the Board and the courts, and concluded that it would not contravene section 2(d) of the *Charter* if it were to exercise its discretion to order that the former Clearnet and QTM employees be swept into the existing single bargaining unit without holding a vote. It adopted the principle enunciated by the Supreme Court of Canada in *R. v. Advanced Cutting &*

demande de réexamen. Selon le banc de révision, cela dissipe toute inquiétude relativement au défaut du banc initial de communiquer de l'information pertinente. Toutes les parties ont maintenant eu la possibilité de soumettre des observations que le banc de révision a examinées.

C – Alinéa 2d) de la *Charte*

[78] La TD et les intervenants soulèvent essentiellement la même question sur ce point. La décision du banc initial d'inclure certains employés, tout particulièrement les employés de la succursale Lively, sans accorder une importance suffisante à leurs interventions ou leur volonté, notamment en ne tenant pas de scrutin de représentation, violait leur droit à la non-association ou le droit de choisir librement de s'associer ou non que garantit l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[79] Le Conseil s'est prononcé sur cet argument à plusieurs occasions et, conformément à ses décisions antérieures, il conclut qu'il n'y a pas eu violation des droits garantis par la *Charte* dans les présentes circonstances.

[80] La décision du Conseil dans *TELUS Communications Inc. et autres*, [2004] CCRI n° 278; et 111 CLRBR (2d) 27, est instructive à cet égard. Dans cette affaire, le Conseil a conclu, dans le contexte d'une révision de la structure des unités de négociation, que les anciens employés de Clearnet et de QuébecTel Mobilité—deux entreprises achetées par TELUS—étant devenus des employés de TELE-MOBILE, relevaient de l'unité de négociation existante du Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT). Le Conseil a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation afin de s'assurer de la volonté des employés d'être englobés dans l'unité de négociation, qu'ils aient été ou non représentés par un autre agent négociateur par le passé, puisque le STT représentait la vaste majorité des employés au sein de l'unité unique fusionnée.

[81] En réponse à l'argument constitutionnel présenté par l'employeur dans cette affaire, le Conseil a procédé à un examen approfondi des principes de la *Charte* en litige et de la jurisprudence du Conseil et des tribunaux. Il a conclu qu'il ne contreviendrait pas à l'alinéa 2d) de la *Charte* s'il exerçait son pouvoir discrétionnaire d'ordonner l'inclusion des anciens employés de Clearnet et de QuébecTel Mobilité dans l'unité de négociation unique existante, sans tenir de scrutin. Il a adopté le principe énoncé par la Cour suprême du

Coring Ltd., [2001] 3 S.C.R. 209, and found that the mere requirement to join a union must be viewed as insufficiently burdensome to breach the negative freedom of association embedded in section 2(d) of the *Charter*.

[82] This decision of the Board was upheld by the Federal Court of Appeal in *Télé-Mobile Co. v. Telecommunications Workers Union*, [2005] 2 F.C.R. 727; (2004), 248 D.L.R. (4th) 25; 328 N.R. 336; and [2005] CLLC 220-043 (F.C.A., no. A-327-04). The Federal Court of Appeal dealt with the issue in short order, recognizing that the facts of the *TELUS Communications Inc. et al.*, *supra*, decision were distinguishable from those in *R. v. Advanced Cutting & Coring Ltd.*, *supra*, in that, unlike the situation in *R. v. Advanced Cutting & Coring Ltd.*, *supra*, the Rand formula applied in *TELUS Communications Inc. et al.*, *supra*, such that the obligation in question was even less onerous. In *R. v. Advanced Cutting & Coring Ltd.*, *supra*, the employees were statutorily required to join one of the designated unions, whereas under the *Code*, the requirement is only to be included within a bargaining unit and to pay union dues. The Federal Court of Appeal stated that mere inclusion in a bargaining unit and the compulsory payment of dues do not engage section 2(d), even though members of the bargaining unit who decide not to belong to the union thereby exclude themselves from having any say in the manner in which it represents them. It cited with approval the Supreme Court of Canada decision in *Lavigne v. Ontario Public Service Employees Union*, [1991] 2 S.C.R. 211, and the more recent OLRB decision in *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] OLRB Rep. January/February 104.

[83] Leave to appeal to the Supreme Court of Canada on this very *Charter* issue was denied by the Supreme Court in *Télé-Mobile Co. et al. v. Telecommunications Workers Union et al.* (2005), 345 N.R. 394 (note).

[84] In *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, *supra*, a union applied to represent an all-employee bargaining unit at a small community newspaper in Midland, Ontario. One of two employees who comprised the employer's distribution department intervened and submitted that the employees in this

Canada dans *R. c. Advanced Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209, et a conclu que la « simple obligation d'adhérer à un syndicat n'est pas suffisamment onéreuse pour constituer une atteinte à la liberté de non-association découlant de l'alinéa 2d) de la *Charte* ».

[82] La décision a été confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Télé-Mobile Co. c. Syndicat des travailleurs en télécommunications*, [2005] 2 F.C.R. 727; (2004), 248 D.L.R. (4th) 25; 328 N.R. 336; et [2005] CLLC 220-043 (C.A.F., dossier n° 327-04). La Cour d'appel fédérale a traité brièvement de la question en reconnaissant que les faits dans la décision *TELUS Communications Inc. et autres*, précitée, se distinguaient de ceux dans *R. c. Advanced Cutting & Coring Ltd.*, précitée, étant donné que, contrairement à la situation dans *R. c. Advanced Cutting & Coring Ltd.*, précitée, la formule Rand s'appliquait dans *TELUS Communications Inc. et autres*, précitée, de sorte que l'obligation en question était encore moins onéreuse. Dans *R. c. Advanced Cutting & Coring Ltd.*, précitée, les employés étaient obligés par la loi d'adhérer à l'un des syndicats désignés, alors qu'en vertu du *Code*, l'exigence s'applique seulement à l'inclusion dans une unité de négociation et au paiement de cotisations syndicales obligatoires. La Cour d'appel fédérale a déclaré que la simple inclusion dans une unité de négociation et le paiement obligatoire de cotisations ne déclenchent pas l'application de l'alinéa 2d), même si les membres de l'unité de négociation qui décident de ne pas se joindre au syndicat se privent par le fait même de toute intervention dans la manière dont il les représente. Elle a cité en l'approuvant la décision de la Cour suprême du Canada dans *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211, et la décision plus récente de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] OLRB Rep. January/February 104.

[83] Une demande d'autorisation d'appel devant la Cour suprême du Canada de cette même question relative à la *Charte* a été présentée et rejetée dans *Télé-Mobile Co. et al. v. Telecommunications Workers Union et al.* (2005), 345 N.R. 394 (note).

[84] Dans *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, précité, un syndicat avait présenté une demande en vue de représenter une unité de négociation comprenant tous les employés d'un petit journal local à Midland (Ontario). Un des deux employés qui composaient le service de la distribution du journal est

department did not want to be represented by the union. He contended that any Board decision that ordered both himself and the other distribution department employee into the proposed bargaining unit would contravene their guaranteed freedom of association under section 2(d) of the *Charter*. In rejecting this argument, the OLRB found that inclusion in the bargaining unit is an acceptable form of compelled association:

30. Since the Board's decision in *Corporation of the City of Thunder Bay* the Supreme Court of Canada has considered the Freedom of Association, and the right not to associate, in connection with labour relations matters. In *Lavigne v. OPSEU*, [1991] 2 S.C.R. 211, the Supreme Court of Canada considered, but failed to conclusively decide whether s. 2(d) encompasses the right not to associate. The Court revisited the issue recently in *P. v. Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 S.C.R. 209. There, eight of nine justices acknowledged the existence of the negative right not to associate under s. 2(d). In *Advance Cutting & Coring*, the Court considered a legislative provision requiring workers to join one of a list of unions. The Court found that the bare obligation to join a union was not sufficiently onerous to violate the right not to associate. At page 329 of the decision Justice LeBel addressed the limits on the right not to associate:

"The acknowledgment of a negative right not to associate would not justify a finding of an infringement of the guarantee whenever a form of compelled association arises. Otherwise, it would mean that the mere fact of association might amount to a breach of the *Charter*. An inquiry must take place into the nature of the commitment to an association."

31. In the present case, Mr. Walker objects not to becoming a member of the union but to his inclusion in a bargaining unit with other departments (the mere fact that Mr. Walker is included in a bargaining unit does not compel him to become a member of the union). Clearly, the obligation to be included in a bargaining unit is less onerous than the requirement to join a trade union, and cannot be found to violate Mr. Walker's right not to associate under s. 2(d). **Inclusion in a bargaining unit is an acceptable form of compelled association and does not violate the guarantees of s. 2(d) even though the freedom of association includes the right not to associate.**

(page 113; emphasis added)

[85] The above principles apply equally in the present matter. The present situation is, in certain respects, analogous to *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, *supra*, since the intervenors object to being included in the bargaining unit without a representation vote and without any concern given for

intervenir et a soutenu que les employés de ce service ne voulaient pas être représentés par le syndicat. Il prétendait que toute décision du Conseil ordonnant l'inclusion de lui-même et de l'autre employé du service de la distribution dans l'unité de négociation proposée irait à l'encontre de la liberté d'association garantie par l'alinéa 2d) de la *Charte*. En rejetant cet argument, la CRTO a conclu que l'inclusion dans une unité de négociation est une forme acceptable d'association forcée :

30. Depuis la décision de la Commission dans *Corporation of the City of Thunder Bay*, la Cour suprême du Canada a examiné la liberté d'association, ainsi que le droit de ne pas s'associer, dans le cadre d'affaires touchant les relations du travail. Dans *Lavigne c. SEFPO*, [1991] 2 R.C.S. 211, la Cour suprême du Canada a étudié la question sans déterminer de manière concluante si l'alinéa 2d) comprenait le droit de ne pas s'associer. La Cour a examiné de nouveau la question récemment dans *P. c. Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209. Dans cette décision, huit juges sur neuf ont reconnu l'existence du droit de ne pas s'associer en vertu de l'alinéa 2d). Dans *Advance Cutting & Coring*, la Cour s'est penchée sur une disposition exigeant que les travailleurs adhèrent à un syndicat apparaissant sur une liste donnée. La Cour a conclu que la simple obligation d'adhérer à un syndicat n'était pas suffisamment onéreuse pour constituer une atteinte à la liberté de non-association. À la page 329 de la décision, le juge LeBel traite des limites s'appliquant au droit de ne pas s'associer :

« La reconnaissance du droit négatif de ne pas s'associer ne permettrait pas de conclure que tous les cas d'association forcée emportent une atteinte à la garantie. Certaines formes d'association forcée dans le lieu de travail pourraient être compatibles avec les valeurs contenues dans la *Charte* et avec la garantie de liberté d'association. Il faut examiner la nature de l'engagement envers l'association. »

31. En l'espèce, M. Walker ne s'oppose pas au fait de devenir membre du syndicat, mais au fait d'être inclus dans une unité de négociation avec d'autres services (le simple fait que M. Walker soit inclus dans une unité de négociation ne l'oblige pas à devenir membre du syndicat). L'obligation d'être inclus dans une unité de négociation est clairement moins onéreuse que l'exigence d'adhérer à un syndicat et ne peut pas être considérée comme une violation du droit de M. Walker de ne pas s'associer en vertu de l'alinéa 2d). **L'inclusion dans une unité de négociation est une forme acceptable d'association forcée et ne viole pas les garanties prévues à l'alinéa 2d) même si la liberté d'association comprend le droit de ne pas s'associer.**

(page 113; traduction; c'est nous qui soulignons)

[85] Les principes susmentionnés s'appliquent également dans la présente affaire. La situation en l'espèce est, à certains égards, analogue à celle dans *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, précitée, étant donné que les intervenants s'opposent à leur inclusion dans l'unité de négociation sans que l'on

their express wishes not to be included. The original panel exercised its discretion and found that the appropriate bargaining unit was one that included all of TD's branches in the geographical area of Greater Sudbury, which includes the Lively Branch. On the basis of its finding of majority support for the bargaining agent in the unit found to be appropriate, the original panel issued its certification order, in accordance with Board policy and practice. The fact that the individual employees of the Lively Branch are thereby obligated to belong to the bargaining unit and to pay union dues, even if it is against their wishes, does not, on the basis of the *Charter* principles and authorities cited, constitute a violation of the employees' rights under section 2(d) of the *Charter*.

D—Membership Evidence

[86] In assessing the present reconsideration applications, it is helpful to remember that certification applications are largely administrative in nature, involving for the most part findings of fact, and that the issues to be decided go to the heart of the Board's specific expertise (see *Coastal Shipping Limited*, [2005] CIRB no. 309).

1—Inadequate Investigation and Failure to Consider TD's Submissions

[87] In the decision under review, the original panel commented as follows in regards to the investigating officer's investigation of employees' concerns:

[30] A number of employees filed letters of concern with the Board with respect to this application. In its submissions, the employer also raised the issue that there had been coercion and intimidation during the union's certification campaign, but did not provide the union with its allegations. **The Board's investigating officer conducted interviews of a random sample of employees and filed a confidential report of these interviews for the Board's consideration. Upon review of the employee letters and the confidential report, the Board has concluded there was no coercion or intimidation of employees associated with the union's membership campaign. While some employees stated they were uncomfortable at being asked to join a union, or that it was untimely, generally, their concerns stemmed from a lack of knowledge of the unionization process and the fact that some were approached while at home. No employee stated being coerced into signing a membership card. Employees who did**

procède à un scrutin de représentation et sans que l'on tienne compte de leur volonté de ne pas être inclus dans l'unité. Le banc initial a exercé son pouvoir discrétionnaire et a jugé que l'unité habile à négocier collectivement comprenait l'ensemble des succursales de la TD dans la région géographique du Grand Sudbury, ce qui comprend la succursale Lively. En se fondant sur sa conclusion selon laquelle l'agent négociateur avait l'appui de la majorité des employés de l'unité jugée habile à négocier collectivement, le banc initial a rendu une ordonnance d'accréditation, conformément à la politique et à la pratique du Conseil. Le fait que les employés de la succursale Lively sont ainsi contraints d'appartenir à l'unité de négociation et de payer des cotisations syndicales, même si c'est contre leur gré, ne constitue pas, sur le fondement des principes de la *Charte* et de la jurisprudence, une violation de leurs droits garantis par l'alinéa 2d) de la *Charte*.

D – Preuve d'adhésion syndicale

[86] Pour évaluer la présente demande de réexamen, il est utile de se rappeler que le traitement des demandes d'accréditation est avant tout une tâche administrative faisant appel en grande partie à des conclusions de fait et que les questions à trancher sont celles qui relèvent expressément de la sphère de compétence particulière du Conseil (voir *Coastal Shipping Limited*, [2005] CCRI n° 309).

1 – Enquête inadéquate et défaut de tenir compte des observations de la TD

[87] Dans la décision en cause, le banc initial a fait les commentaires suivants au sujet de l'enquête menée par l'agent enquêteur à l'égard des préoccupations des employés :

[30] Un certain nombre d'employés ont écrit au Conseil pour lui faire part de leurs préoccupations concernant cette demande. Dans ses observations, l'employeur a aussi indiqué que le syndicat avait usé de menaces et de mesures coercitives durant la campagne d'accréditation, mais il n'a pas fait part de ses allégations au syndicat. L'agent enquêteur du Conseil a interrogé des employés choisis au hasard et a présenté ses constatations dans un rapport confidentiel au Conseil. Après examen des lettres des employés et du rapport confidentiel, le Conseil a conclu que les employés n'avaient fait l'objet d'aucune menace ni d'aucune mesure coercitive durant la campagne de recrutement. Des employés ont fait part de leur malaise à être sollicités par un syndicat ou indiqué que le moment était mal choisi, mais leurs préoccupations découlaient, pour la plupart, d'une méconnaissance du processus de syndicalisation et du fait que certains avaient été sollicités à leur domicile. Aucun employé n'a déclaré

not agree with the certification process did not sign a membership card. The Board, therefore, dismisses these allegations as unsupported by the facts.

(*TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario* (316), *supra*; pages 10–11; emphasis added)

[88] Both TD and the intervenors question the adequacy of the Board's investigation in relation to the union's membership evidence given their allegations of intimidation and coercion. Relying on the above passage of the decision under review, TD submits that a proper and fair investigation into the determination of the validity of the union's membership evidence in a certification application requires that, at a minimum, the Board through its investigating officer: (i) investigate fully all claims, written and verbal, made to the Board directly by employees or indirectly through TD; (ii) conduct an appropriate level of inquiry of other employees in each of the branches who did not specifically communicate with the Board; and (iii) investigate the method by which the union obtained membership evidence, including how the union obtained personal information about employees, to ensure employees' rights, including their right to privacy under applicable privacy legislation, were not violated.

[89] The Board's general practice in circumstances where questions arise as to the validity of the membership evidence or the manner in which it is obtained, is for the Board's investigating officer to conduct an investigation of the specific allegations. The officer may also contact a random sample of other employees to test the voluntary nature of the remainder of the membership evidence. This investigation is done on a confidential basis, usually by way of interviews with individual employees, and the results are reported to the Board by way of a confidential report, in accordance with the Board's *Regulations* (see *IMS Marine Surveyors Ltd.*, *supra*).

[90] The level or extent of the investigating officer's investigation is discretionary and may vary depending upon the circumstances. It will depend on a variety of factors, such as the nature and extent of the allegations, the size of the proposed bargaining unit and the availability and willingness of employees to be interviewed. Ultimately, it rests with the panel seized with the matter to determine whether further

avoir été contraint de signer une carte d'adhésion. Ceux qui n'approuvaient pas la procédure d'accréditation n'ont pas signé de carte d'adhésion. Par conséquent, le Conseil rejette les allégations de l'employeur car elles ne sont pas corroborées par les faits.

(*TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)* (316), précitée, pages 10-11; c'est nous qui soulignons)

[88] La TD et les intervenants remettent en question le caractère adéquat de l'enquête effectuée par le Conseil en ce qui concerne la preuve d'adhésion syndicale, compte tenu de leurs allégations d'intimidation et de coercition. En se fondant sur l'extrait ci-haut de la décision en cause, la TD soutient que, pour mener une enquête appropriée et équitable en vue d'évaluer la validité d'une preuve d'adhésion syndicale dans le cadre d'une demande d'accréditation, il faut, à tout le moins, que le Conseil, par l'entremise de son agent enquêteur : (i) enquête pleinement sur l'ensemble des revendications, écrites ou verbales, que les employés présentent directement au Conseil ou par l'entremise de la TD; (ii) mène une enquête appropriée auprès d'autres employés dans chacune des succursales n'ayant pas communiqué expressément avec le Conseil et (iii) enquête sur la méthode utilisée par le syndicat pour obtenir la preuve d'adhésion syndicale, notamment comment le syndicat a obtenu des renseignements personnels au sujet des employés, pour s'assurer que les droits des employés, y compris leurs droits à la vie privée en vertu des lois pertinentes, n'ont pas été violés.

[89] Il est courant que l'agent du Conseil enquête sur des allégations particulières, lorsque des questions sont soulevées au sujet de la validité d'une preuve d'adhésion syndicale ou de la manière dont cette preuve est obtenue. L'agent peut aussi communiquer avec d'autres employés choisis au hasard pour évaluer le caractère volontaire du reste de la preuve d'adhésion syndicale. Cette enquête est effectuée de manière confidentielle, habituellement en interrogeant les employés individuellement, et ses résultats sont transmis au Conseil dans un rapport confidentiel, conformément au *Règlement* du Conseil (voir *IMS Marine Surveyors Ltd.*, précitée).

[90] Le niveau ou la portée de l'enquête menée par l'agent enquêteur est de nature discrétionnaire et peut varier selon les circonstances. Il dépendra de différents facteurs, tels que la nature et l'étendue des allégations, la taille de l'unité de négociation proposée et la disponibilité des employés et le fait qu'ils acceptent de se faire interroger. En définitive, il incombe au banc qui est saisi de l'affaire d'établir si une enquête plus

investigation is required and, if it is satisfied that the membership evidence is reliable, such evidence may be used to determine the true wishes of the employees.

[91] The manner in which the Board will respond to the allegations and its determination of what action it will take are discretionary and will depend upon the seriousness of the allegations and on the strength of the evidence presented. It may be that, in a given case, the investigation by the Board's officer will reveal that the allegations of intimidation or coercion were not made out, or that they were not so significant as to taint the membership evidence casting doubt on the true wishes of the employees. Only where the Board is satisfied that there have been improprieties or undue pressure that affect the validity or reliability of the membership evidence submitted, will the Board consider an alternative method of verifying employee wishes and the level of support for the applicant union.

[92] A review of the initial certification application file, including the investigating officer's confidential report to the Board reveals that the original panel's statement that the investigating officer conducted interviews of a "random sample of employees," does not reflect the true nature of the investigation actually conducted. This, in turn, may have contributed to the uncertainty and sense of unfairness apparently felt by the intervenors and the employer. However, the investigating officer in fact conducted a more thorough investigation than the phrase "random sample" implies. The investigating officer directed his attention towards the specific allegations raised by the employer. The confidential report is very clear as to which employees were interviewed and which employees the officer had attempted to contact, and establishes, to the satisfaction of the reconsideration panel, that the specific allegations raised by the employer have been investigated.

[93] The fact that the officer did not interview each and every individual employee who wrote to the Board to express wishes or who included a statement as to union tactics does not in itself render the investigation inadequate or insufficient, or amount to a denial of the right to be heard. As stated above, the extent of the investigation conducted by the officer, and ultimately by the Board, is discretionary and will be dictated by the nature and seriousness of each allegation and the particular circumstances of each case.

[94] It is evident from the decision under review that the original panel considered both the concerns

poussée s'impose et, s'il est convaincu de la validité de la preuve d'adhésion syndicale, cette preuve peut être utilisée pour déterminer la volonté réelle des employés.

[91] La manière dont le Conseil répondra aux allégations et les mesures qu'il décidera de prendre sont de nature discrétionnaire et dépendront de la gravité des allégations et de la force de la preuve présentée. Il se peut que, dans une affaire donnée, l'enquête de l'agent révèle que des allégations d'intimidation ou de coercition n'ont pas été établies ou qu'elles ne sont pas importantes au point d'entacher la preuve d'adhésion syndicale et de remettre en question la volonté réelle des employés. Le Conseil envisagera un autre moyen de s'assurer de la volonté des employés et du niveau d'appui à l'égard du syndicat requérant, seulement s'il est convaincu que des irrégularités ou des pressions indues ont entaché la validité ou la fiabilité de la preuve d'adhésion syndicale présentée.

[92] L'examen du dossier initial d'accréditation, notamment du rapport confidentiel de l'agent enquêteur présenté au Conseil, révèle que l'affirmation du banc initial selon laquelle l'agent enquêteur aurait interrogé des employés « choisis au hasard » ne correspond pas à la nature de l'enquête ayant effectivement été menée. Cette situation a vraisemblablement suscité de l'incertitude et un sentiment d'iniquité chez les intervenants et l'employeur. Cependant, l'agent enquêteur a bel et bien effectué une enquête plus poussée que ne le porterait à croire la phrase « choisis au hasard ». L'agent enquêteur a dirigé son attention sur les allégations de l'employeur. Le rapport confidentiel précise clairement quels employés ont été interrogés et ceux avec qui l'agent a tenté de communiquer et établit, à la satisfaction du banc de révision, qu'il y a eu enquête sur les allégations soulevées par l'employeur.

[93] On ne peut pas dire que l'enquête est inadéquate ou insuffisante ou qu'il y a eu déni du droit d'être entendu du seul fait que l'agent n'ait pas interrogé tous les employés ayant écrit au Conseil pour exprimer leur volonté ou ayant dénoncé les tactiques du syndicat. Comme mentionné précédemment, l'étendue de l'enquête menée par l'agent, et au bout du compte, par le Conseil, est de nature discrétionnaire et dépendra de la nature et de la gravité des allégations et des circonstances propres à chaque affaire.

[94] Il ressort clairement de la décision en cause que le banc initial a tenu compte des préoccupations

expressed in the employee letters and the results of the confidential interviews of the employees connected with the employer's allegations, and that it was satisfied that the evidence before it was sufficient for it to conclude that the facts as alleged did not amount to intimidation or coercion. The original panel could have ordered further investigation if it had deemed that the facts and circumstances warranted it, but it was also within its discretion to proceed on the basis of the information before it.

[95] The original panel's finding of no intimidation or coercion in the present case was an assessment of the facts as presented and investigated. The determination of what constitutes intimidation, harassment or coercion by union officials during a union organizing drive must ultimately be made on an objective basis, bearing in mind the intended objectives and purposes of the *Code*. The original panel assessed the evidence as it saw fit, and it would be inappropriate for this reconsideration panel to substitute its opinion to that of the original panel. This reconsideration panel is satisfied that a proper and sufficient investigation was conducted by the Board into the allegations of intimidation and coercion raised, and that the Board did not fetter its discretion or otherwise commit an error of law or policy or breach of natural justice with respect to its investigation into or the assessment of the membership evidence upon which it relied in making its original decision to certify the union.

2—Not Making Required Distinctions with *IMS Marine Surveyors Ltd.*, *supra*, Decision

[96] TD takes exception to the following passage of the decision under review, and submits that the original panel failed to make the necessary distinctions between the *IMS Marine Surveyors Ltd.*, *supra*, decision and the present matter:

[31] There is one further point that should be addressed. In certification proceedings, the wishes of employees, including their motives for joining a union are not the employer's concern. Any disquiet about undue influence or coercion into signing membership concerns should be brought to the Board's attention by the employees themselves. Under section 96 of the *Code*, such allegations are within the Board's mandate to adjudicate and no useful purpose is served by the employer raising such an issue in an attempt to oppose an application for

exprimées dans les lettres des employés et des résultats des entrevues menées de façon confidentielle à la suite des allégations de l'employeur. Il est aussi évident qu'il était convaincu du caractère suffisant de la preuve pour conclure que les faits allégués n'étaient pas assimilables à de l'intimidation ou de la coercition. Le banc initial aurait pu ordonner la tenue d'une enquête plus poussée s'il avait jugé que les faits et les circonstances le justifiaient, mais il avait également le pouvoir discrétionnaire de se fonder sur l'information dont il disposait.

[95] Le banc initial a conclu qu'il n'y avait eu ni intimidation ni coercition, après avoir évalué les faits présentés et vérifiés. La décision quant à ce qui constitue de l'intimidation, du harcèlement ou de la coercition par des représentants syndicaux dans le cadre d'une campagne de recrutement doit être prise de manière objective, compte tenu des objectifs et des buts recherchés par le *Code*. Le banc initial a évalué la preuve comme il le jugeait à propos, et le banc de révision serait mal venu de substituer son opinion à celle du banc initial. Le présent banc de révision est convaincu que le Conseil a enquêté de manière appropriée et suffisante sur les allégations d'intimidation et de coercition et qu'il n'a pas limité son pouvoir discrétionnaire, ni commis une erreur de droit ou de principe ou de manquement à la justice naturelle dans le cadre de cette enquête ou de l'évaluation de la preuve d'adhésion syndicale lui ayant servi à rendre sa décision initiale d'accréditer le syndicat.

2 – Ne pas faire les distinctions nécessaires par rapport à la décision *IMS Marine Surveyors Ltd.*, précitée

[96] La TD soulève une objection à l'égard de l'extrait suivant de la décision en cause et soutient que le banc initial a omis d'établir les distinctions nécessaires entre la décision *IMS Marine Surveyors Ltd.*, précitée, et la présente affaire :

[31] Il reste encore un autre point à examiner. Dans les procédures d'accréditation, la volonté des employés, y compris les raisons pour lesquelles ils adhèrent à un syndicat, ne regardent pas l'employeur. Les employés qui estiment être victimes d'intimidation ou de mesures coercitives pour signer des cartes d'adhésion doivent le signaler eux-mêmes au Conseil. En vertu de l'article 96 du *Code*, le Conseil est habilité à statuer sur de telles allégations et il ne sert à rien sur le plan des relations du travail que l'employeur soulève cette question dans

certification (on this point, see *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no. 135).

(*TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario* (316), *supra*, page 11)

[97] The employer points out that in *IMS Marine Surveyors Ltd.*, *supra*, the employer had filed a separate complaint and no employees had complained on their own. These factors, argues TD, distinguish the present case from that case. It submits that these distinctions are significant and should have caused the original panel to give greater consideration to the concerns and allegations raised by the employer. In the employer's view, the Board's reliance on the *IMS Marine Surveyors Ltd.*, *supra*, decision, without making the necessary distinctions, amounted to an error of law or policy.

[98] The essence of the original panel's comments to which the employer objects is that complaints of intimidation and coercion by the union in its organizing campaign should be raised by employees themselves and not by an employer. The *IMS Marine Surveyors Ltd.*, *supra*, decision was cited by the original panel as an authority for that proposition. The reconsideration panel would agree that, as a general rule, it is certainly preferable to have complaints of intimidation and coercion raised by those who have suffered directly from such alleged tactics. This would allow for the employer to remain neutral and outside of the main area of contention over employee wishes in cases where such evidence is in issue. We would also agree that such allegations should not be raised by an employer simply as a tactic to defeat or to stall the certification process. However, the reconsideration panel is of the view that such a proposition should not be interpreted so strictly as to suggest that employers are never entitled to raise such concerns in the context of an application for certification. The employer argues that the original panel's statement shows that it failed to properly distinguish the case in *IMS Marine Surveyors Ltd.*, *supra*, from the matter it had to consider. The reconsideration panel does not agree with this assessment. The opinion expressed by the original panel was made in *obiter* and did not affect the overall determination of the certification application by the Board. As described above, a review of the confidential report in the original file shows that, although the original panel expressed its view as to the appropriate manner for bringing such allegations forward, it nevertheless did not prevent the Board from conducting an investigation into the very allegations raised by the

le but de faire échec à une demande d'accréditation (à cet égard, voir *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCR1 n° 135).

(*TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)* (316), précitée, page 11)

[97] L'employeur signale que, dans *IMS Marine Surveyors Ltd.*, précitée, l'employeur avait présenté une plainte séparée et qu'aucun employé n'avait déposé de plaintes individuellement. L'affaire en l'espèce se distingue donc de cette affaire pour ces raisons. Il soutient que ces distinctions sont importantes et que, si le banc initial en avait tenu compte, il aurait accordé une plus grande importance aux préoccupations et allégations de l'employeur. À son avis, le fait que le Conseil se soit appuyé sur la décision *IMS Marine Surveyors Ltd.*, précitée, sans établir les distinctions qui s'imposaient, constitue une erreur de droit ou de principe.

[98] L'employeur conteste essentiellement les commentaires du banc initial selon lesquels les plaintes d'intimidation et de coercition par un syndicat dans le cadre d'une campagne de recrutement doivent émaner des employés eux-mêmes et non de l'employeur. Le banc initial a cité la décision *IMS Marine Surveyors Ltd.*, précitée, à l'appui de cette affirmation. Le banc de révision serait d'accord pour dire que, de manière générale, il est certainement préférable que les plaintes d'intimidation et de coercition soient déposées par ceux qui ont subi un préjudice direct en raison de telles tactiques. L'employeur pourrait ainsi demeurer neutre et à l'extérieur des litiges concernant la volonté des employés. Nous estimons également que l'employeur ne devrait pas soulever de telles allégations simplement pour faire échec ou retarder le processus d'accréditation. Cependant, le banc de révision ne croit pas qu'il faudrait donner à cette affirmation une interprétation restrictive au point de laisser entendre qu'un employeur n'est jamais autorisé à soulever de préoccupations dans le contexte d'une demande d'accréditation. L'employeur prétend que les propos du banc initial démontrent qu'il n'a pas établi les distinctions qui s'imposaient entre l'affaire dont il était saisi et la décision *IMS Marine Surveyors Ltd.*, précitée. Le banc de révision n'est pas d'accord. L'opinion exprimée par le banc initial était incidente et n'a pas influé sur la décision relative à la demande d'accréditation. Comme il a été mentionné précédemment, un examen du rapport confidentiel révèle que, même s'il s'est exprimé sur la manière appropriée de déposer de telles allégations, le banc initial n'a pas empêché le Conseil d'enquêter sur les allégations soulevées par l'employeur. En l'espèce, le

employer. In the present case, as discussed above, the Board considered and investigated the allegations raised by the employer, through its practice of confidential interviews with affected employees, and satisfied itself that there was insufficient evidence to support a finding of intimidation or coercion that would call into question the reliability of the membership evidence submitted. The Board then, having already considered and disposed of the allegations, expressed its view as to what it considered a more appropriate manner for raising such allegations.

[99] On the basis of the above, the reconsideration panel cannot agree that the original panel applied a previous decision without making essential factual distinctions such that it committed an error of law or policy, in the circumstances. Nor can it be said that the original panel's comments led it to refuse or decline to investigate the employer's allegations, such that it thereby committed a breach of natural justice or an error of law or policy by potentially relying on unreliable or unlawfully obtained membership evidence.

[100] Overall, and after a careful review of all of the parties' submissions, the reconsideration panel is satisfied that the union did not obtain membership evidence by means contrary to the *Code*. Consequently, the initial panel did not commit any error of law or policy in regards to the validity of the union's membership evidence.

E-Oral Hearing

[101] TD takes issue with the fact that the original panel did not hold an oral hearing in this matter to allow the parties to be heard in order to test the validity of the membership evidence and the will of the employees as to their true wishes. In its view, failure to hold an oral hearing in the particular circumstances, where a group of employees and the employer have both called into question the reliability of the union's membership evidence, constitutes a breach of the rules of natural justice and an error of law or policy concerning the proper interpretation of the *Code*.

[102] This reconsideration panel finds no breach of natural justice or error of law or policy on such grounds, in the circumstances. While the Board clearly has a duty to act fairly and in accordance with the rules of natural justice, the principles of which include the right to be heard, the parties' right to be heard does not oblige the Board to conduct oral hearings in all cases

Conseil a examiné et vérifié les allégations présentées par l'employeur, en interrogeant confidentiellement des employés touchés, selon sa pratique habituelle. Il a alors été convaincu que la preuve était insuffisante pour conclure à l'existence d'une forme d'intimidation ou de coercition qui aurait remis en question la validité de la preuve d'adhésion syndicale. Après avoir examiné les allégations et avoir tranché la question, le Conseil a expliqué ce qu'il considèrerait être une manière plus appropriée de soulever de telles allégations.

[99] Compte tenu de ce qui précède, le banc de révision ne croit pas que le banc initial a appliqué une décision antérieure sans établir les distinctions factuelles qui s'imposaient et qu'il a commis une erreur de droit ou de principe à cet égard. On ne saurait dire non plus que les commentaires du banc initial l'ont amené à refuser d'enquêter sur les allégations de l'employeur, lui faisant ainsi commettre un manquement à la justice naturelle ou une erreur de droit ou de principe en se fondant vraisemblablement sur une preuve d'adhésion syndicale non digne de foi ou obtenue illégalement.

[100] Après avoir examiné attentivement toutes les observations des parties, le banc de révision est convaincu que le syndicat n'a pas obtenu la preuve d'adhésion syndicale de manière contraire au *Code*. Par conséquent, le banc initial n'a pas commis d'erreur de droit ou de principe en ce qui concerne la validité de la preuve d'adhésion syndicale.

E – Audience

[101] La TD conteste le fait que le banc initial n'a pas tenu d'audience dans cette affaire, ce qui aurait permis aux parties d'être entendues aux fins d'évaluer la validité de la preuve d'adhésion syndicale et la volonté réelle des employés. À son avis, le défaut de tenir une audience dans les circonstances en l'espèce, alors qu'un groupe d'employés et l'employeur avaient remis en question la fiabilité de la preuve d'adhésion syndicale, constitue un manquement à la justice naturelle et une erreur de droit ou de principe au titre de l'interprétation du *Code*.

[102] Le banc de révision conclut qu'il n'y a pas eu manquement à la justice naturelle ou erreur de droit ou de principe pour ces motifs. Le Conseil est sans conteste tenu d'agir de manière équitable en respectant les règles de justice naturelle, dont les principes englobent le droit d'être entendu. Or, cela ne signifie pas que le Conseil est obligé de tenir une audience dans

(see *Komo Construction Inc. v. Commission des Relations du Travail du Québec*, [1968] S.C.R. 172).

[103] Section 16.1 of the *Code*, which came into effect on January 1, 1999, gives the Board express authority to determine any matter before it without an oral hearing. This authority has been upheld on judicial review by the Federal Court of Appeal (see *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00)).

[104] In addition to its express authority, the Board has had a long-standing practice of not holding an oral hearing into certification applications, except in exceptional circumstances (see *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100). This practice has also been upheld by the Federal Court of Appeal on numerous occasions (see *Durham Transport Inc. v. International Brotherhood of Teamsters and Canada Labour Relations Board* (1977), 21 N.R. 20 (F.C.A., no. A-553-77); *Re Greyhound Lines of Canada Ltd. v. Office and Professional Employees International Union, Local 458* (1978), 24 N.R. 382 (F.C.A., no. A-324-78); *Canadian Arsenal Ltd. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1979] 2 F.C. 393; and *Woodward's Limited v. International Association of Machinists and Aerospace Workers* (1990), 116 N.R. 181 (F.C.A., no. A-138-90)). The Board has recently confirmed this practice and its rationale in *Coastal Shipping Limited, supra*. This practice includes dealing with issues of employee wishes and membership evidence, which are generally investigated by the Board's officer and reported only to the Board in order to ensure confidentiality of evidence of employee wishes, in accordance with the Board's *Regulations* (see *Sedpex Inc. et al.* (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543)). Accordingly, the panel seized of the matter has the full power to decide whether to hold a hearing, based upon the submissions and material on file.

[105] In this particular case, as discussed in more detail above, the Board's investigating officer did, in fact, investigate the allegations of intimidation and coercion and reported his findings to the Board in a confidential manner. The original panel was satisfied, on the basis of that report and all of the evidence and submissions on file, that the membership evidence was reliable and was able to reflect the true wishes of the employees as at the application date. On this basis, there cannot be said to

tous les cas (voir *Komo Construction Inc. v. Commission des Relations du Travail du Québec*, [1968] R.C.S. 172).

[103] L'article 16.1 du *Code*, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999, habilite expressément le Conseil à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. La Cour d'appel fédérale a confirmé ce pouvoir dans le cadre d'une demande de contrôle judiciaire (voir *NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00)).

[104] Outre ce pouvoir exprès, la pratique bien établie au Conseil veut que les demandes d'accréditation soient tranchées sans tenir d'audience, sauf dans des circonstances exceptionnelles (voir *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRJ n° 100). La Cour d'appel fédérale a également confirmé cette pratique à plusieurs occasions (voir *Durham Transport Inc. v. International Brotherhood of Teamsters and Canada Labour Relations Board* (1977) 21 N.R. 20 (C.A.F., dossier n° A-553-77); *Re Greyhound Lines of Canada Ltd. v. Office and Professional Employees International Union, Local 458* (1978), 24 N.R. 382 (C.A.F., dossier n° A-324-78); *Les Arsenaux canadiens Limitée c. Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 2 F.C. 393; et *Woodward's Limited v. International Association of Machinists and Aerospace Workers* (1990), 116 N.R. 181 (C.A.F., dossier n° A-138-90)). Le Conseil a récemment confirmé cette pratique et ce raisonnement dans *Coastal Shipping Limited*, précitée. Cette pratique englobe les questions liées à la volonté des employés et à la preuve d'adhésion syndicale. Il incombe généralement à l'agent du Conseil de faire enquête sur ces questions et de présenter un rapport uniquement au Conseil afin de préserver la confidentialité de la preuve de la volonté des employés, conformément au *Règlement* du Conseil (voir *Sedpex Inc. et autres* (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543)). Par conséquent, la décision de tenir ou non une audience relève entièrement du banc saisi de l'affaire sur la foi des observations des parties au dossier.

[105] Dans l'affaire qui nous occupe, comme il a été expliqué précédemment en détail, l'agent enquêteur a effectivement enquêté sur les allégations d'intimidation et de coercion et a présenté ses conclusions au Conseil de manière confidentielle. Le banc initial était convaincu, sur la foi de ce rapport et de l'ensemble de la preuve et des observations versées au dossier, que la preuve d'adhésion syndicale était fiable et correspondait à la volonté réelle des employés à la date

be exceptional circumstances that would warrant or compel the Board to hold an oral hearing. Consequently, this panel finds no breach of natural justice or error of law or policy on the part of the original panel in exercising its discretion not to hold an oral hearing in the case before it.

F–Representation Vote

[106] In its response to the union's certification application, TD requested that a representation vote be conducted. The initial panel addressed that request as follows:

[34] The Board must now address the employer's request that the Board order a representation vote in order to ascertain employee wishes. The Board's practice in certification applications is to ascertain the wishes of employees by means of membership cards. Where the union has majority status, the Board will certify without holding a vote. A simple majority in the bargaining unit is sufficient for certification under section 28(c) of the *Code*.

[35] Where questions arise as to the validity of membership evidence filed by the applicant union, the Board's practice is to investigate the allegations by means of confidential interviews conducted, as was the case here, by the Board's investigating officer. Where the Board is satisfied that the allegations are not founded, there will be no reason to conduct a vote, as the Board will verify and rely on membership evidence provided by the union at the time of its application. This verification is conducted by the investigating officer.

(*TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario* (316), *supra*, page 12)

[107] This reconsideration panel agrees with the general principles and statements made by the original panel on this issue. The Board's long-standing practice, which has been reaffirmed on numerous occasions, is to ascertain the wishes of the employees by way of membership cards as at the date of the application for certification (see *Atomic Transportation System Inc.* (1995), 99 di 56 (CLRb no. 1137); and *Sedpex Inc. et al.*, *supra*). Where the union has majority support on the basis of the membership evidence at the date of application for the unit found appropriate, there must be serious reasons for the Board to exercise its discretion to order a vote pursuant to section 29(1) of the *Code*:

de la demande. On ne peut pas dire que des circonstances exceptionnelles auraient justifié la tenue d'une audience ou obligé le Conseil à tenir une audience. Par conséquent, le banc de révision conclut qu'il n'y a pas eu manquement à un principe de justice naturelle ou erreur de droit ou de principe de la part du banc initial dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de ne pas tenir d'audience.

F – Scrutin de représentation

[106] Dans sa réponse à la demande d'accréditation du syndicat, la TD a demandé la tenue d'un scrutin de représentation. Le banc initial a commenté cette demande comme suit :

[34] Le Conseil doit maintenant se pencher sur la demande de l'employeur visant à ce que le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation afin de déterminer la volonté des employés. La pratique du Conseil, dans des demandes d'accréditation, est de confirmer la volonté des employés au moyen des cartes d'adhésion. Lorsque le syndicat obtient l'appui de la majorité, le Conseil accepte d'accréditer l'unité de négociation proposée sans exiger la tenue d'un scrutin. Le simple appui de la majorité des membres de l'unité de négociation suffit pour rendre une ordonnance d'accréditation en vertu de l'alinéa 28c) du *Code*.

[35] Dans les cas où la validité de la preuve d'adhésion présentée par le syndicat requérant semble contestable, le Conseil charge habituellement l'agent enquêteur de vérifier les allégations au moyen d'entrevues confidentielles, comme ce fut le cas en l'espèce. Lorsque le Conseil est convaincu que les allégations ne sont pas fondées, il n'y aura alors aucune raison de tenir un scrutin puisque le Conseil vérifiera et acceptera la preuve d'adhésion fournie par le syndicat au moment de la présentation de la demande d'accréditation. Cette vérification est effectuée par l'agent enquêteur.

(*TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)* (316), précitée, page 12)

[107] Le banc de révision souscrit aux principes généraux énoncés et aux affirmations faites par le banc initial sur cette question. Depuis longtemps, le Conseil détermine la volonté des employés à l'aide des cartes d'adhésion à la date de la demande d'accréditation. Cette pratique a été confirmée à plusieurs occasions (voir *Atomic Transportation System Inc.* (1995), 99 di 56 (CCRT n° 1137); et *Sedpex Inc. et autres*, précitée). Lorsque le syndicat a l'appui de la majorité d'après la preuve d'adhésion syndicale à la date de la demande visant l'unité jugée habile à négocier collectivement, il faut des motifs graves pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin conformément au paragraphe 29(1) du *Code* :

... in exercising its discretion under section 29(1), the Board has maintained that it would order representation votes only in special circumstances such as particular raid applications, alleged unfair labour practices, where it suspects that union membership evidence is tainted or irregular, and, very exceptionally, where a considerable amount of time has passed between the date of application and the date of the Board's decision ...

Only very rarely has the Board departed from such policy and determined that employee wishes ought to be ascertained at another date and through another means than membership evidence. In these cases, the Board, depending on the nature of the irregularities alleged or affecting the membership evidence, has either ordered a representation vote in accordance with section 29(1) of the *Code* or dismissed the certification application outright.

(*Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064), page 55)

[108] In the present case, it is evident from the decision under review that the original panel considered the membership evidence on file at the date of the application, and had the benefit of the employee wishes letters and the results of the confidential interviews and investigation report prepared by the Board's investigating officer. On the basis of that information, the original panel made its assessment and did not consider that there were serious concerns respecting the accuracy and reliability of the membership evidence, and was satisfied that the evidence was not obtained through any unlawful means or by way of intimidation or coercion.

[109] The Board's policy is that a representation vote is the exception rather than the rule, and the decision to order a vote pursuant to section 29 of the *Code* is clearly a discretionary one left for exceptional circumstances. The role of the reconsideration panel is not to sit in appeal of the original panel's decision or to justify it; hence, the reconsideration panel would be very reluctant to rescind the decision of the original panel to certify without a vote. The reconsideration panel is satisfied that the original panel considered all of the parties' submissions, the employees' letters, the employees' interviews and the Board officer's report and did not deviate from the Board's established policy, as outlined in *Atomic Transportation System Inc.* (1064), *supra*, in arriving at its decision not to order a vote in the circumstances.

... dans les cas où il a exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 29(1), le Conseil a affirmé qu'il ordonnerait des scrutins de représentation seulement dans des circonstances spéciales, comme certaines campagnes de maraudage, dans les cas d'allégation de pratiques déloyales de travail, lorsqu'il soupçonne que la preuve d'adhésion a été manipulée ou qu'elle semble présenter des irrégularités et, très exceptionnellement, lorsqu'il s'est écoulé une très longue période entre la date de la demande et la date de la décision du Conseil...

Ce n'est que très rarement que le Conseil a dérogé à cette politique et qu'il a jugé nécessaire de déterminer les désirs des employés à une autre date et par un autre moyen que la preuve d'adhésion. Dans ces cas-là, selon la nature des irrégularités alléguées ou des irrégularités que présentait la preuve d'adhésion, le Conseil a soit ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*, soit carrément rejeté la demande d'accréditation.

(*Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064), page 55)

[108] En l'espèce, il ressort clairement de la décision en cause que le banc initial a étudié la preuve d'adhésion syndicale au dossier en date de la demande et a pu examiner les lettres exprimant la volonté des employés, les résultats des entrevues confidentielles et le rapport d'enquête préparé par l'agent enquêteur du Conseil. D'après cette information, le banc initial a procédé à son évaluation et n'a pas conclu à l'existence de préoccupations graves quant à l'exactitude et à la fiabilité de la preuve d'adhésion syndicale. Il a été convaincu que la preuve n'avait pas été obtenue de manière illicite ou par voie d'intimidation ou de coercition.

[109] Le Conseil s'appuie sur le principe qu'un scrutin de représentation est l'exception et non pas la règle, et que la décision d'ordonner la tenue d'un vote en vertu de l'article 29 du *Code* constitue clairement un pouvoir discrétionnaire dont il est investi pour les cas exceptionnels. Il n'appartient pas au banc de révision de siéger en appel de la décision du banc initial ou de justifier cette décision. C'est pourquoi le banc de révision hésiterait beaucoup à annuler la décision du banc initial d'accorder l'accréditation sans la tenue d'un scrutin de représentation. Le banc de révision est convaincu que le banc initial a tenu compte de l'ensemble des observations des parties, des lettres des employés, des entrevues des employés et du rapport de l'agent du Conseil et qu'il n'a pas dérogé à la politique établie du Conseil, énoncée dans *Atomic Transportation System Inc.* (1064), précitée, pour en arriver à sa décision de ne pas ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans les circonstances.

[110] TD further asserts that a representation vote should have been held at each branch and that only those branches with majority support should have been certified. This issue has been addressed above, where the reconsideration panel sets out the Board's policy concerning the appropriate bargaining unit and the level of support required. As indicated, the reconsideration panel is of the view that the original panel was not required, either by the *Code* or Board policy, to assess the level of support for the union at each individual branch included within the proposed unit. Majority support within the overall unit deemed to be appropriate is all that is required. Therefore, its decision not to order a representation vote at each branch, and then include only those branches with majority support within the certification, was fully justified and in accordance with the Board's policy and practice in certification matters.

IV—Conclusion

[111] For the above reasons, the Board finds there was no failure by the original panel to respect a principle of natural justice, and there was no error of law or policy that cast a doubt on the interpretation of the *Code*. Finally, the submissions of the Lively Branch employees do not convince the Board that the panel under review erred in its decision to include them in the bargaining unit found appropriate for collective bargaining. Consequently, the present application is dismissed.

[112] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

591992BC Ltd., [2001] CIRB no. 140

Atomic Transportation System Inc. (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064)

Atomic Transportation System Inc. (1995), 99 di 56 (CLRB no. 1137)

Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604)

Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch) (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRB no. 91)

[110] La TD affirme également qu'un scrutin de représentation aurait dû être tenu dans chacune des succursales et qu'il aurait fallu accréditer seulement les succursales dont la majorité des employés appuyaient le syndicat. Le banc de révision a traité de cette question précédemment quand il a énoncé la politique du Conseil concernant l'unité habile à négocier collectivement et le niveau d'appui requis. Comme il l'a expliqué alors, le banc de révision estime que le banc initial n'avait pas l'obligation, que ce soit en vertu du *Code* ou de la politique du Conseil, d'évaluer le niveau d'appui au syndicat dans chacune des succursales comprises dans l'unité proposée. Il suffit d'avoir l'appui de la majorité des employés de l'ensemble de l'unité jugée habile à négocier collectivement. Par conséquent, la décision de ne pas ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans chacune des succursales, pour inclure ensuite dans l'accréditation seulement les succursales ayant obtenu l'appui de la majorité, était pleinement justifiée et conforme à la politique du Conseil et à la pratique dans le cadre de demandes d'accréditation.

IV – Conclusion

[111] Pour les motifs susmentionnés, le Conseil conclut que le banc initial n'a pas omis de respecter un principe de justice naturelle et qu'il n'a pas commis d'erreur de droit ou de principe qui remettrait en question l'interprétation du *Code*. En conclusion, les observations des employés de la succursale Lively ne convainquent pas le Conseil que le banc initial a commis une erreur dans sa décision de les inclure dans l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement. Par conséquent, la présente demande est rejetée.

[112] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

591992BC Ltd., [2001] CCRI n° 140

Arsenaux canadiens Limitée (Les) c. Conseil canadien des relations du travail, [1979] 2 C.F. 393

Atomic Transportation System Inc. (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064)

Atomic Transportation System Inc. (1995), 99 di 56 (CCRT n° 1137)

Bank of Nova Scotia, Kitimat (1959), 59 CLLC 18,152 (Anc. CCRT n° 40)

Bank of Nova Scotia, Kitimat (1959), 59 CLLC 18,152 (Old CLRB no. 40)

Canadian Arsenal Ltd. v. Canada (Labour Relations Board), [1979] 2 F.C. 393

Coastal Shipping Limited, [2005] CIRB no. 309

Durham Transport Inc. v. International Brotherhood of Teamsters and Canada Labour Relations Board (1977), 21 N.R. 20 (F.C.A., no. A-553-77))

Greyhound Lines of Canada Ltd. v. Office and Professional Employees International Union, Local 458 (Re) (1978), 24 N.R. 382 (F.C.A., no. A-324-78)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CIRB no. 135

K.D. Marine Transport Ltd. (1982), 51 di 130; and 83 CLLC 16,009 (CLRB no. 400)

Komo Construction Inc. v. Commission des Relations du Travail du Québec, [1968] S.C.R. 172

Lavigne v. Ontario Public Service Employees Union, [1991] 2 S.C.R. 211

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Maritime-Ontario Freight Lines Limited v. Teamsters Local Union 938, no. A-574-00, November 2, 2001 (F.C.A.)

Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd., [2003] OLRB Rep. January/February 104

National Bank of Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542)

NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00))

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

R. v. Advanced Cutting & Coring Ltd., [2001] 3 S.C.R. 209

Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc. (1990), 79 di 195; and 90 CLLC 16,047 (CLRB no. 779)

Sedpex Inc. et al. (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543)

TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario, [2005] CIRB no. 316

TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario, June 27, 2005 (CIRB LD 1282)

TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario, November 18, 2005 (CIRB LD 1323)

Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec) (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604)

Banque Nationale du Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542)

Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover) (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n° 91)

Coastal Shipping Limited, [2005] CCRI n° 309

Durham Transport Inc. v. International Brotherhood of Teamsters and Canada Labour Relations Board (1977), 21 N.R. 20 (C.A.F., dossier n° A-553-77)

Greyhound Lines of Canada Ltd. v. Office and Professional Employees International Union, Local 458 (Re) (1978), 24 N.R. 382 (C.A.F., dossier n° A-324-78)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CCRI n° 135

K.D. Marine Transport Ltd. (1982), 51 di 130; et 83 CLLC 16,009 (CCRT n° 400)

Komo Construction Inc. v. Commission des Relations du Travail du Québec, [1968] R.C.S. 172

Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, [1991] 2 R.C.S. 211

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

Maritime-Ontario Freight Lines Limited c. Teamsters Local Union 938, no A-574-00, le 2 novembre 2001 (C.A.F.)

Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd., [2003] OLRB Rep. January/February 104

NAV Canada v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00))

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

R. c. Advanced Cutting & Coring Ltd., [2001] 3 R.C.S. 209

Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc. (1990), 79 di 195; et 90 CLLC 16,047 (CCRT n° 779)

Sedpex Inc. et autres (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543)

TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario), [2005] CCRI n° 316

TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario, 27 juin 2005 (CCRI LD 1282)

TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario, 18 novembre 2005 (CCRI LD 1323)

Télé-Mobile Co. v. Telecommunications Workers Union, [2005] 2 F.C.R. 727; (2004), 248 D.L.R. (4th) 25; 328 N.R. 336; and [2005] CLLC 220-043 (F.C.A., no. A-327-04)

Télé-Mobile Co. et al. v. Telecommunications Workers Union et al. (2005), 345 N.R. 394 (note) (S.C.C.)

TELUS Communications Inc. et al., [2004] CIRB no. 278; and 111 CLRBR (2d) 27

Woodward's Limited v. International Association of Machinists and Aerospace Workers (1990), 116 N.R. 181 (F.C.A., no. A-138-90)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 20; 35; 44, 44(b), 44(c)

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 18.1; 22; 24; 27; 28, 28(c), 29, 29(1)

Canadian Charter of Rights and Freedoms

Télé-Mobile Co. c. Syndicat des travailleurs en télécommunications, [2005] 2 F.C.R. 727; (2004), 248 D.L.R. (4th) 25; 328 N.R. 336; et [2005] CLLC 220-043 (C.A.F., dossier n° A-327-04))

Télé-Mobile Co. et al. v. Telecommunications Workers Union et al. (2005), 345 N.R. 394 (note) (C.S.C.)

TELUS Communications Inc. et autres, [2004] CCRI n° 278; et 111 CLRBR (2d) 27

Woodward's Limited v. International Association of Machinists and Aerospace Workers (1990), 116 N.R. 181 (C.A.F., dossier n° A-138-90)

LOIS CITÉES

Charte canadienne des droits et libertés

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 18.1; 22; 24; 27; 28, 28(c); 29; 29(1)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 20; 35; 44, 44(b), 44(c)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union, Local No. 880,
complainant,
and
Pegasus Express Inc.; Pegasus Personnel Inc.,
as a single employer,
and
Victor Vaseleniuck,
respondent.

CITED AS: Pegasus Express Inc., Pegasus Personnel Inc.

Board Files: 23947-C
 24370-C

Decision no. 364
 October 24, 2006

This matter arises from a series of unfair labour practice complaints pursuant to sections 24(2), 50(a), 50(b), 94(1)(a), 94(3)(a) and 96 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Unlawful interference by the employer—Closure of business—Agreement of parties—Enforcement—Practice and procedure—Trucking Industry—The union applied to the Board to reopen a previously decided matter in which the parties reached a settlement of all outstanding issues, but where the employer failed to fully comply with its terms—The union's second complaint to enforce the terms of the settlement is the direct result of an active matter before the Board, seeking to enforce its previous orders, and therefore the Board is still seized with it—The Board may consider the issues raised by the union's second complaint, insofar as they relate to the proceedings before it—Heeding the principles that the Board should support parties' endeavours to settle their own disputes, and after consideration of the content of the minutes of settlement, the Board sees no reason to disturb the parties' agreement—The Board finds that the settlement must stand.

Motifs de décision

Section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union),
plaignante,
et
Pegasus Express Inc.; Pegasus Personnel Inc.,
à titre d'employeur unique,
et
Victor Vaseleniuck,
intimé.

CITÉ : Pegasus Express Inc., Pegasus Personnel Inc.

Dossiers du Conseil : 23947-C
 24370-C

Décision n° 364
 le 24 octobre 2006

Cette affaire découle d'une série de plaintes de pratique déloyale de travail alléguant violation des alinéas 50a), 50b), 94(1)a), 94(3)a), du paragraphe 24(2) et de l'article 96 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Ingérence illégale de l'employeur – Fermeture d'entreprise – Entente conclue entre les parties – Mise à exécution – Pratique et procédure – Secteur du transport routier – Le syndicat demande au Conseil de rouvrir une affaire déjà tranchée dans le cadre de laquelle les parties ont négocié une entente réglant toutes les questions en litige, au motif que l'employeur n'en a pas appliqué toutes les modalités – La seconde plainte du syndicat visant à faire appliquer les modalités de l'entente s'inscrit dans le cadre d'une affaire en cours ayant pour objet de faire respecter les ordonnances antérieures du Conseil; le Conseil en est donc toujours saisi – Le Conseil peut se pencher sur les questions soulevées dans la seconde plainte du syndicat, pour autant qu'elles se rapportent à l'affaire en cours – Compte tenu des principes voulant que le Conseil soutienne les efforts des parties pour qu'elles arrivent à régler elles-mêmes leurs différends, et après un examen des modalités de l'entente, le Conseil estime que rien ne justifie de modifier l'entente conclue entre les parties – Le Conseil estime que l'entente doit demeurer intacte.

Unlawful interference by the employer—Closure of business—Agreement of parties—Practice and procedure—Remedies—Interpretation of section 99—Make-whole order—Awarding of interest—Legal costs—Whether the employer's default of the terms of settlement constitutes a violation of the *Code*—The employer has undertaken an intentional continuous course of action designed to interfere with the formation and administration of a trade union and the representation of its employees by that trade union—This course of conduct is contrary to section 94(1) and more generally with section 96 of the *Code*—The employer's disregard of its statutory obligations gives rise to the Board's equitable jurisdiction under section 99 of the *Code*—The Board recognizes that it is not in a position to order the employer to reopen its business and does not make an adverse finding in this regard—A make-whole order, in addition to any outstanding monies owed under the minutes of settlement, is justified under the circumstances—The outstanding amount as per the minutes of settlement is to be paid with interests as of the date on which the union gave notice to the Board of the employer's failure to comply with the terms of the settlement—Legal costs may be justified if the purpose is to restore the union to the financial position it would have enjoyed, had the matter not come back before the Board—Limited legal costs are awarded to the union—The Board retains jurisdiction to determine any issues arising from the implementation of its order.

Unlawful interference by the employer—Closure of business—Agreement of parties—Practice and procedure—Remedies—Liability—Joint and personal responsibility—Whether the owner of the company should be held personally liable for any remedies ordered by the Board—The panel sees no reason why it would be inappropriate to make a finding against the person responsible for the unfair labour practice where that person controls the employing entity and the company that undertook to execute the terms of settlement—The employer is no longer in business as a result of the owner's decision to close the company—A remedy simply against the employer is no remedy at all—The owner of the company is found jointly and

Ingérence illégale de l'employeur — Fermeture d'entreprise — Entente conclue entre les parties — Pratique et procédure — Mesures de redressement — Interprétation de l'article 99 — Ordonnance de redressement — Octroi d'intérêts — Frais juridiques — L'employeur a-t-il contrevenu au *Code* en ne respectant pas les modalités de l'entente — L'employeur s'est livré de façon délibérée à certaines pratiques dans le but d'intervenir dans la formation et l'administration d'un syndicat et dans la représentation de ses employés par celui-ci — Une telle conduite contrevient au paragraphe 94(1) et, de façon plus générale, à l'article 96 du *Code* — L'employeur a agi au mépris des obligations qui lui sont imposées par la loi; ce faisant, le Conseil doit dès lors exercer la compétence en équité que lui reconnaît l'article 99 du *Code* — Le Conseil admet qu'il ne peut pas ordonner à l'employeur de rouvrir son entreprise, et il ne tire pas de conclusion défavorable à cet égard — Le Conseil s'estime donc justifié de rendre une ordonnance de redressement en plus d'ordonner le paiement des montants exigibles en vertu des modalités de l'entente — Le Conseil ordonne que le montant impayé en vertu des modalités de l'entente soit payé, et accorde des intérêts à compter de la date à laquelle le syndicat a avisé le Conseil du refus de l'employeur de se conformer aux modalités de l'entente — L'adjudication des frais peut donc se justifier si l'objectif visé est de restituer au syndicat des montants qu'il n'aurait pas engagés s'il n'avait pas été contraint de revenir devant le Conseil — Le Conseil adjuge des frais juridiques précis au syndicat — Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour trancher toute question qui pourrait découler de la mise à exécution de l'ordonnance.

Ingérence illégale de l'employeur — Fermeture d'entreprise — Entente conclue entre les parties — Pratique et procédure — Mesures de redressement — Responsabilité — Responsabilité conjointe et personnelle — Le propriétaire de l'entreprise devrait-il être tenu responsable de payer les montants établis par le Conseil — Le banc ne voit pas pourquoi il serait inopportun d'engager la responsabilité de la personne à laquelle doit être imputée la pratique déloyale de travail lorsque c'est cette personne qui contrôle l'employeur et la société qui s'est engagée à exécuter l'entente — L'employeur a cessé d'exister par suite de la décision du propriétaire de fermer boutique — Une ordonnance de redressement qui viserait uniquement

personally liable for the consequences of the employer's actions.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Toronto, Ontario, on August 8, 2006.

Appearances

Mr. Michael Klug, for the Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union, Local No. 880.

No one appeared on behalf of Pegasus Express Inc., Pegasus Personnel Inc., Mr. Victor Vaseleniuck or the following other companies and persons named by the union as respondents in its application: Pegasus Plastics Inc., Pegasus Express (2002) Inc., A-Corp. Inc., Bazaar Bingo (Windsor) Inc., Neil Vaseleniuck and Maura Vaseleniuck, Keith Beard or David Edwards.

I—Nature of the Complaint

[1] The union has applied to the Board to reopen a previously decided matter in which the parties reached a negotiated settlement of all outstanding issues, but where the employer failed to fully comply with its terms.

II—Background to the Issues Raised by this Complaint

[2] On November 5, 2003, the Board certified the Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union, Local No. 880 (the union) to represent the following bargaining unit of truck drivers and maintenance workers:

... all employees of Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc., working in Windsor, Ontario, excluding sales employees, supervisors and persons above the rank of supervisor.

[3] On September 24, 2003, the union filed a series of applications and unfair labour practice complaints that were upheld by the Board on January 20, 2004, and that

l'employeur serait vide de sens – Il convient de tenir le propriétaire de l'entreprise solidairement et personnellement responsable des conséquences des actions de l'employeur.

Le Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à Toronto (Ontario) le 8 août 2006.

Ont comparu

M. Michael Klug, pour la section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union).

Personne n'a comparu pour le compte de Pegasus Express Inc., Pegasus Personnel Inc., M. Victor Vaseleniuck ou les sociétés et personnes suivantes désignées comme intimées dans la demande du syndicat : Pegasus Plastics Inc., Pegasus Express (2002) Inc., A-Corp. Inc., Bazaar Bingo (Windsor) Inc., Neil Vaseleniuck et Maura Vaseleniuck, Keith Beard ou David Edwards.

I – Nature de la plainte

[1] Le syndicat demande au Conseil de rouvrir une affaire déjà tranchée dans le cadre de laquelle les parties ont négocié une entente réglant toutes les questions en litige, au motif que l'employeur n'en a pas appliqué toutes les modalités.

II – Contexte des questions soulevées par la plainte

[2] Le 5 novembre 2003, le Conseil a accrédité la section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union) (le syndicat) à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation suivante composée des chauffeurs de camion et du personnel d'entretien :

... tous les employés de Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc. travaillant à Windsor (Ontario), à l'exclusion des employés des ventes, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur.

[3] Le 24 septembre 2003, le syndicat a déposé une série de demandes et de plaintes de pratique déloyale de travail que le Conseil a accueillies le 20 janvier 2004 et

were transmitted in writing to the parties on January 21, 2004. The Board issued cease and desist orders (the Board's decision giving the context of these orders, *Pegasus Express Inc.*, January 21, 2004 (CIRB LD 997), is attached as "Appendix A" in lieu of being recited here).

[4] Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc. (Pegasus) did not abide by any of the Board's orders and closed its business on January 31, 2004. All the employees represented by the complainant union lost their employment. [It should be noted that the Board's decision precedes the ruling of the Supreme Court of Canada in *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, [2004] 1 S.C.R. 43, which is discussed and applied later in these reasons.]

[5] Subsequent to the Board's decision, the union filed submissions concerning the monies owed to the employees as a result of the unfair labour practices that had been upheld in *Pegasus Express Inc., supra*. The Board issued a second decision, dated September 20, 2004, relating to the back pay and financial claims the employer was to pay for the period ending January 17, 2004 (the Board's letter decision *Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc.*, September 20, 2004 (CIRB LD 1138) is attached as "Appendix B" in lieu of being recited here). Claims beyond that date with respect to continuing violations of the Board orders by the employer were to be addressed upon further application by the union.

[6] Meanwhile, on March 31, 2004, the union informed the Board that the employer had failed to make the in trust payment to the union, which the Board had ordered on January 20, 2004 in *Pegasus Express Inc., supra*, and that Pegasus had commenced bankruptcy proceedings. The union filed a second complaint on April 30, 2004, alleging further violations of the *Code*, seeking consent to prosecute and requesting other interim orders (Board file no. 24370-C). The complaint named as respondents Mr. Victor Vaseleniuck personally and in his corporate capacity as officer, shareholder and manager of Pegasus and a number of other companies he operates, along with members of his family in their capacity as officers, shareholders and/or managers of the companies, Mr. David Edwards, a chartered accountant retained by Mr. Vaseleniuck and Mr. Keith Beard, a corporate manager. This second complaint alleged that companies owned, operated and

qui ont été transmises par écrit aux parties le 21 janvier 2004. Le Conseil a rendu des ordonnances d'interdiction (la décision du Conseil qui en expose le contexte, *Pegasus Express Inc.*, 21 janvier 2004 (CCRI LD 997), figure à l'annexe A au lieu d'être reproduite dans la présente décision).

[4] Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc. (Pegasus) ne s'est pas conformée aux ordonnances du Conseil. La société a cessé ses activités commerciales le 31 janvier 2004, si bien que les employés représentés par le syndicat plaignant ont tous été licenciés. [Précisons que la décision du Conseil est antérieure à l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, [2004] 1 R.C.S. 43, qui est analysé et appliqué plus loin dans les présents motifs.]

[5] À la suite de la décision du Conseil d'accueillir les plaintes de pratique déloyale de travail dans *Pegasus Express Inc.*, précitée, le syndicat a présenté des observations concernant les montants dus aux employés. Le Conseil a alors rendu une seconde décision, le 20 septembre 2004, relativement aux arrérages de salaire et aux indemnités pécuniaires que l'employeur avait l'obligation de payer pour la période se terminant le 17 janvier 2004 (la décision-lettre du Conseil dans *Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc.*, 20 septembre 2004 (CCRI LD 1138) figure à l'annexe B au lieu d'être reproduite dans la présente décision). Quant aux dommages réclamés pour les violations continues des ordonnances au-delà de cette date, le Conseil s'est dit prêt à examiner la situation sur présentation d'une nouvelle demande.

[6] Entre-temps, le 31 mars 2004, le syndicat a informé le Conseil qu'il n'avait pas reçu le montant que le Conseil avait ordonné à l'employeur de lui verser en fiducie le 20 janvier 2004 dans *Pegasus Express Inc.*, précitée, et que Pegasus avait entamé une procédure de faillite. Le syndicat a déposé une seconde plainte le 30 avril 2004, dans laquelle il accusait l'employeur de nouvelles violations du *Code* et sollicitait l'autorisation de poursuivre, en plus de demander de nouvelles ordonnances provisoires (dossier du Conseil n° 24370-C). La plaignante désignait comme intimés M. Victor Vaseleniuck, personnellement et à titre d'administrateur, actionnaire et gestionnaire de Pegasus et les autres sociétés exploitées par lui, ainsi que des membres de sa famille en leur qualité d'administrateur, actionnaire ou gestionnaire des sociétés, M. David Edwards, comptable agréé dont M. Vaseleniuck avait retenu les services, et M. Keith Beard, directeur

controlled by Mr. Vaseleniuck and other individuals named as respondents should be jointly liable for the enforcement of the Board orders.

[7] The Board received a joint response on behalf of the following respondents: Pegasus Plastics Inc., Pegasus Express (2002) Inc., A-Corp. Inc., Bazaar Bingo (Windsor) Inc., Victor Vaseleniuck, Neil Vaseleniuck and Maura Vaseleniuck. They collectively take the position that the Board has no jurisdiction to make a common employer declaration under section 35 of the *Code* because the companies, other than Pegasus, are not federal works or undertakings, neither are they employers, nor has there been a sale of business. The respondents contend that there is no basis for litigating a matter already decided, or for a collective agreement to be imposed. The respondents submit that the Board is without jurisdiction to order that the employer's businesses be reopened or to order that any payments be made to the union. The respondents further submit that such orders are punitive in nature and serve no labour relations purpose. The respondents oppose the union's request for a consent to prosecute and request that a hearing be held into the matter. The Board also received submissions from Mr. Edwards that confirms certain facts concerning Mr. Vaseleniuck's companies and the details of the receivership and the organization of the companies.

[8] The Board set these matters down for a hearing on December 20, 2004. The hearing was adjourned to allow a mediation session with the Board's Regional Director on January 18, 2005. On the date of the meeting, the union agreed to a settlement of all outstanding complaints and claims resulting from the Board's previous orders in exchange for an undertaking by the respondent Pegasus Plastics Inc. (Pegasus Plastics) to a schedule of payments to be made between the period of March 15, 2005 and October 15, 2005. Pegasus Plastics is a company owned by Mr. Victor Vaseleniuck.

[9] On June 30, 2006, the union gave notice to the Board that Pegasus Plastics had failed to comply with the terms of the January 18, 2005, settlement and asked that the matter be set down for a hearing. The Board sent a notice of hearing for August 8, 2006, to the union and to all the respondents named in the complaints at

d'entreprise. Dans la seconde plainte, le syndicat alléguait que les sociétés appartenant à M. Vaseleniuck et aux autres intimés, et exploitées et contrôlées par eux, devaient être tenus solidairement responsables de l'exécution des ordonnances du Conseil.

[7] Le Conseil a reçu une réponse conjointe pour le compte des intimés suivants : Pegasus Plastics Inc., Pegasus Express (2002) Inc., A-Corp. Inc., Bazaar Bingo (Windsor) Inc., Victor Vaseleniuck, Neil Vaseleniuck et Maura Vaseleniuck. Ils faisaient collectivement valoir que le Conseil n'a pas compétence pour prononcer une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* parce que les sociétés, à l'exclusion de Pegasus, ne sont pas des entreprises fédérales, ni des employeurs, et qu'il n'y a pas eu de vente d'entreprise. Rien ne justifie selon eux de relancer le débat sur une question qui a déjà été tranchée ou d'imposer une convention collective. Les intimés soutiennent que le Conseil ne possède pas la compétence pour ordonner la réouverture des entreprises ou le paiement de quelque montant au syndicat. Qui plus est, de telles ordonnances auraient une valeur punitive et ne favoriseraient l'atteinte d'aucun objectif lié aux relations du travail. Enfin, les intimés s'opposaient à ce que le Conseil autorise le syndicat à intenter une poursuite et lui demandaient de tenir une audience dans la présente affaire. Le Conseil a également reçu des observations de M. Edwards, qui confirmaient certains faits au sujet des sociétés de M. Vaseleniuck, des modalités de la mise sous séquestre et de la structure organisationnelle des sociétés.

[8] Le Conseil a mis les affaires au rôle en vue de la tenue d'une audience le 20 décembre 2004, mais l'audience a été ajournée pour permettre la tenue d'une séance de médiation avec un directeur régional du Conseil, le 18 janvier 2005. Le syndicat a alors conclu une entente réglant toutes les plaintes et réclamations en instance découlant des ordonnances antérieures du Conseil en échange de l'engagement de l'intimée, Pegasus Plastics Inc. (Pegasus Plastics), une société appartenant à M. Victor Vaseleniuck, de payer des montants étalés sur la période comprise entre le 15 mars et le 15 octobre 2005, selon un calendrier préétabli.

[9] Le 30 juin 2006, le syndicat a avisé le Conseil que Pegasus Plastics n'avait pas respecté les modalités de l'entente du 18 janvier 2005; il demandait également que l'affaire soit mise au rôle en vue de la tenue d'une audience. Le Conseil a écrit au syndicat et à tous les intimés désignés dans les plaintes, à la douzaine

the dozen or so addresses on file. Only one notice sent to all the respondents was returned as having been undelivered. As noted in the appearances, none of the respondents attended the scheduled hearing.

[10] At the hearing of August 8, the union took the position that Pegasus Plastics' failure to respect the terms of the settlement was a basis for reopening and awarding once more all the remedies contained in the Board's cease and desist order of January 20, 2004, as well as further remedies for the current breach of the minutes of settlement.

[11] The union submits that the settlement was in lieu of all actions, and its agreement to sign a release was contingent upon an execution of the settlement in its entirety. Since the employer or Pegasus Plastics has not carried out its part of the bargain, the union should now be in a position to reopen the matter and claim all outstanding monies flowing from the Board's previous decisions, without regard to the compromise reached in the minutes of settlement.

[12] In its latest complaint, the union requested an order for the following:

- payment of the amount of \$5,000 that is still outstanding from the minutes of settlement agreed on January 18, 2005;
- legal costs ordered by the Board in *Pegasus Express Inc.*, *supra*, and legal and other costs associated with the union having to return before the Board to enforce the settlement;
- outstanding wages owed to Pegasus employees for the period terminating January 17, 2004, as ordered by the Board in *Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc.*, *supra*;
- a declaration of unlawful lockout since employees were terminated in violation of Part I of the *Canada Labour Code*;
- the imposition of a first collective agreement;

d'adresses indiquées dans le dossier, pour les aviser de la tenue d'une audience le 8 août 2006. Un seul des avis adressés aux intimés lui a été retourné avec la mention « non distribuable ». Comme il est indiqué sous la rubrique « Ont comparu », aucun des intimés n'était présent à l'audience.

[10] À l'audience du 8 août, le syndicat a fait valoir que le fait que Pegasus Plastics n'ait pas respecté les modalités de l'entente était un motif suffisant pour rouvrir le dossier et lui accorder à nouveau toutes les mesures de redressement contenues dans l'ordonnance d'interdiction du 20 janvier 2004 plus des redressements additionnels du fait du non-respect des modalités de l'entente.

[11] Le syndicat soutient que l'entente a été conclue en remplacement de toutes les actions et qu'il a accepté de signer une décharge à la seule condition que toutes les modalités de l'entente soient respectées. Puisque l'employeur ou Pegasus Plastics n'a pas tenu ses engagements, le syndicat devrait avoir le droit de faire rouvrir le dossier et d'exiger le paiement de tous les montants exigibles en vertu des décisions antérieures du Conseil, sans égard au compromis auquel les parties en sont arrivées à l'égard des modalités de l'entente.

[12] Dans sa dernière plainte, le syndicat demande ce qui suit :

- le paiement de la somme de 5 000 \$ prévue dans les modalités de l'entente du 18 janvier 2005, qui est toujours impayée;
- le paiement des frais juridiques adjugés par le Conseil dans *Pegasus Express Inc.*, précitée, ainsi que des frais juridiques et autres dépenses engagés par le syndicat pour retourner devant le Conseil afin de faire exécuter l'entente;
- le paiement des arrérages de salaire aux employés de Pegasus pour la période se terminant le 17 janvier 2004, tels qu'adjugés par le Conseil dans *Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc.*, précitée;
- une déclaration de lock-out illégal puisque les employés ont été licenciés en violation de la partie I du *Code canadien du travail*;
- l'imposition d'une première convention collective;

- compensation for loss of wages from January 17, 2004, to the date of the August 8, 2006, hearing, subject to mitigation due to other employment;

- lost union dues and organizing expenses;

- interest on all the amounts owed;

- an order to file a copy of the order or decision, exclusive of the reasons, in the Federal Court as per section 23 of the *Code*;

- that Mr. Vaseleniuck be personally liable for these remedies.

III—Analysis and Decision

A—The Issues to be Decided

[13] In *Pegasus Express Inc.*, *supra*, the Board found that Pegasus had unlawfully engaged in unfair labour practices contrary to sections 24(4), 50(a), 50(b), 94(1)(a), 94(3)(a) and 96 of the *Code*, and awarded a number of remedies in this regard. It further determined in *Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc.*, *supra*, that it was liable for outstanding wages owed to its employees as a result of these unfair labour practices. Neither of these decisions was the subject of an application for reconsideration or judicial review. These decisions are final due to section 20(2) of the *Code*, and it is in light of these decisions that the parties agreed to a settlement of all outstanding claims.

[14] The employer's default of the settlement agreement gives rise to the following four issues: (1) the Board's jurisdiction to decide whether it can enforce a settlement arrived at voluntarily by the parties; and (2) if the Board has jurisdiction, whether this settlement should be enforced or whether the union should be entitled to the remedies originally imposed by the Board; (3) whether Pegasus Plastics and consequently the employer's default of the terms of settlement constitutes a violation of the *Code*; and (4) whether Mr. Vaseleniuck should be held liable for any remedies ordered by the Board. The analysis of each of these issues must be undertaken in light of the statutory context of the Board's decision-making power.

- le dédommagement de la perte salariale subie entre le 17 janvier 2004 et le 8 août 2006, date de l'audience, sous réserve de l'atténuation des pertes du fait de l'exercice d'un autre emploi;

- le dédommagement de la perte subie au titre des cotisations syndicales et des frais de recrutement syndical;

- le paiement d'intérêts sur tous les montants payables;

- une ordonnance enjoignant de déposer copie du dispositif de l'ordonnance ou de la décision auprès de la Cour fédérale, conformément à l'article 23 du *Code*;

- que M. Vaseleniuck soit tenu personnellement responsable du paiement de ces dommages.

III – Analyse et décision

A – Les questions à trancher

[13] Dans *Pegasus Express Inc.*, précitée, le Conseil a conclu que Pegasus s'était livrée à des pratiques déloyales de travail en violation du paragraphe 24(4), des alinéas 50a), 50b), 94(1)a) et 94(3)a) et de l'article 96 du *Code*, et a accordé divers redressements pour remédier à la situation. Dans *Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc.*, précitée, le Conseil a également tenu Pegasus responsable de payer la rémunération due à ses employés par suite des pratiques déloyales de travail. Il s'agit de décisions définitives pour l'application du paragraphe 20(2) du *Code*, qui, dans aucun cas, n'ont fait l'objet d'une demande de réexamen ou de contrôle judiciaire. Ces décisions sont à l'origine de l'entente des parties réglant toutes les réclamations en cours.

[14] Le fait que l'employeur n'ait pas respecté cette entente soulève les quatre questions suivantes : (1) Le Conseil est-il habilité à décider s'il peut faire appliquer une entente conclue entre les parties, de leur plein gré? (2) Le cas échéant, devrait-on faire appliquer cette entente ou le syndicat devrait-il avoir droit aux mesures de redressement initialement accordées par le Conseil? (3) Pegasus Plastics, et partant l'employeur, a-t-il contrevenu aux dispositions du *Code* en ne respectant pas les modalités de l'entente? (4) M. Vaseleniuck devrait-il être tenu responsable de payer les montants établis par le Conseil? Ces questions doivent être analysées en tenant compte du cadre législatif dans lequel s'inscrit le pouvoir décisionnel du Conseil.

B—How the Objectives of the Code Apply to the Issues to be Decided

[15] There are two basic principles, set out in the Preamble to Part I of the *Code*, that the Board must never lose sight of in dealing with matters such as this: the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. The latter of these two principles is the focus of this decision. The principle of encouraging the constructive settlement of disputes is further reinforced by section 15.1(1) of the *Code*, that provides for the Board's assistance to the parties in resolving their disputes, and by section 98(1) of the *Code*, that provides that upon receipt of a complaint under section 97, the Board may assist the parties to settle the complaint. A further policy reason for supporting parties' settlement of their own disputes is that the finality achieved by a settlement has proven to be more durable and cost-effective than a less than satisfactory resolution imposed by an adjudicative body. Therefore, supporting parties' endeavours to pursue these statutory principles must remain at the forefront of the Board's work, including the exercise of its decision-making powers (see these principles applied in *Atomic Energy of Canada Limited*, [2001] CIRB no. 110; *Northwestel Inc.*, [2003] CIRB no. 226; and *Canadian National Railway Company*, [2006] CIRB no. 362).

[16] In accordance with these principles, the Board provides the expertise of its labour relations officers in order to facilitate the settlement of complaints, again with a view to fostering a better labour-management relationship. The services are offered on a completely voluntary basis and the parties are free to take advantage of this assistance as they choose. However, a settlement reached in the context of discussions with a labour relations officer remains a private agreement not subject to Board review.

[17] A settlement that provides that its terms are to be held in confidence and not disclosed to third parties is not normally disclosed to the Board in order to avoid losing its confidentiality due to the public nature of Board proceedings and orders. Incorporation of the terms of a settlement into a Board order is not a statutory requirement in order to render the settlement effective between its signatories. In other words, the legal value of the parties' settlement does not turn on this formality.

B – Comment les objectifs du Code s'appliquent aux questions en litige

[15] Le préambule de la partie I du *Code* énonce les deux principes fondamentaux que le Conseil ne doit jamais perdre de vue lorsqu'il est appelé à statuer sur des questions de ce genre : soit encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. C'est ce dernier principe qui s'applique en l'espèce et dont on trouve confirmation au paragraphe 15.1(1) du *Code*, qui stipule que le Conseil peut aider les parties à régler leurs différends, et au paragraphe 98(1), qui prévoit que le Conseil peut, sur réception d'une plainte présentée au titre de l'article 97, aider les parties à régler le point en litige. Il existe une autre raison de principe d'aider les parties à régler leurs différends; c'est que, du fait de leur caractère définitif, les ententes conclues entre les parties, de leur propre gré, se sont révélées plus durables et plus rentables que les solutions moins satisfaisantes imposées par des tribunaux. Il s'ensuit que le premier souci du Conseil doit être de soutenir les efforts des parties pour favoriser la réalisation de ces principes législatifs, par l'exercice notamment de ses pouvoirs décisionnels (ces principes sont mis en application dans *Énergie atomique du Canada Limitée*, [2001] CCRI n° 110; *Northwestel Inc.*, [2003] CCRI n° 226; et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [2006] CCRI n° 362).

[16] Conformément aux principes énoncés au paragraphe précédent, le Conseil fait bénéficier les parties de l'expérience, des connaissances et des compétences de ses agents des relations du travail pour faciliter le règlement des plaintes, dans le but, encore une fois, de favoriser de meilleures relations syndicales-patronales. Les services sont offerts sans aucune obligation et les parties sont libres de s'en prévaloir à leur convenance. Précisons toutefois que les ententes conclues avec l'aide d'un agent des relations du travail demeurent confidentielles et ne peuvent être soumises à l'examen du Conseil.

[17] En général, les ententes conclues sous le sceau du secret et dont les modalités ne peuvent être divulguées à quiconque ne sont pas communiquées au Conseil afin d'en respecter la confidentialité, compte tenu du caractère public des procédures et ordonnances du Conseil. Aucune disposition de la loi n'oblige le Conseil à en incorporer les modalités dans une ordonnance afin de leur donner effet entre les signataires. Autrement dit, ce n'est pas cette formalité qui décide de la portée juridique de l'entente.

[18] To the credit of the labour community at large, the issue of a party reneging on the agreed settlement of a dispute rarely comes back to the Board for further resolution, other than for occasional enforcement under section 23 of the *Code*, which allows a party to request the Board to file a copy of an order in the Federal Court of Canada. Requests to grant new or novel remedies when a party is in default of an agreement are infrequent; therefore, by way of guidance in deciding the instant case, decisions from other jurisdictions have been considered throughout these reasons. While not binding on the panel, they provide a good overview of what labour boards have been prepared to award in similar circumstances and the limits of those awards.

1–The Board’s Jurisdiction to Decide Whether it Can Enforce a Settlement Arrived at Voluntarily by The Parties

[19] Before considering the other issues raised by the union’s application, it is necessary to decide whether the Board has jurisdiction to decide on the enforcement of what was a private agreement between the parties. In *Re Latremouille and Canada Labour Relations Board et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; and (1985) 14 Admin. L.R. 210 (F.C.A., no. A-720-84), the Federal Court of Appeal held that the provisions of section 16 of the *Code* (then section 118) enabled the Board to decide issues that arise in the course of proceedings, but did not extend so as to allow it to rule on the extent of its powers:

The powers attributed by s. 118 are thus powers which the Board has “in relation to any proceeding before it” and the questions which para. 118(p) empowers it to decide are those that may arise therein. I shall cite here what Beetz J. wrote in *Re Syndicat des Employés de Production du Québec et de L’Acadie and Canada Labour Relations Board* (unreported decision of the Supreme Court of Canada, November 22, 1984) [now reported 14 D.L.R. (4th) 457 at 473, [1984] 2 S.C.R. 412, 84 C.L.L.C. 14,069]:

“Section 118(p) of the *Code* allows the Board to resolve questions with which it may be presented in the course of a hearing in progress before it, so that it can make the executory decisions which it is authorized to make by other provisions;

[18] C’est tout à l’honneur de la communauté des relations du travail en général si le Conseil n’est à peu près jamais obligé de rouvrir un dossier parce que l’une des parties a manqué à ses engagements, si ce n’est, de temps à autres, pour faire respecter une ordonnance ou une décision en vertu de l’article 23 du *Code*, qui autorise une partie à demander au Conseil d’en déposer copie auprès de la Cour fédérale du Canada. Il est rare que le Conseil soit saisi de demandes visant à obtenir de nouveaux redressements ou des redressements additionnels à la suite du refus d’une partie de respecter une entente; c’est pourquoi, à titre de référence, le présent banc cite les décisions d’autres commissions des relations du travail qu’il a prises en considération dans le cadre du processus décisionnel. Bien que le banc n’est évidemment pas lié par ces décisions, elles nous donnent une bonne idée de ce que des commissions des relations du travail ont accordé dans des situations semblables et des limites de leurs décisions.

1 – Le Conseil est-il habilité à décider s’il peut faire appliquer une entente conclue entre les parties, de leur propre gré?

[19] Avant d’en venir aux autres questions soulevées par le syndicat, il est nécessaire de déterminer si le Conseil est habilité à décider s’il peut faire appliquer une entente conclue entre les parties, de leur propre gré. Dans *Re Latremouille and Canada Labour Relations Board et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; et (1985) 14 Admin. L.R. 210 (C.A.F., dossier n° A-720-84), la Cour d’appel fédérale a conclu que les dispositions de l’article 16 du *Code* (l’article 118 à ce moment-là) permettaient au Conseil de trancher les questions qui pouvaient se poser en cours d’instance, mais pas de statuer sur l’étendue de ses pouvoirs :

Les pouvoirs qu’attribue l’article 118 sont donc des pouvoirs que le Conseil possède « relativement à toute procédure engagée devant lui » et les questions que l’alinéa 118p) l’habilite à trancher sont celles qui peuvent s’y poser. Il convient de citer ici ce qu’écrivait le juge Beetz dans l’affaire *Le Syndicat des employés de production du Québec et de l’Acadie c. Le Conseil canadien des relations du travail* (arrêt non rapporté de la Cour suprême du Canada, 22 novembre 1984) [maintenant rapporté dans 14 D.L.R. (4th) 457, à la page 473, [1984] 2 R.C.S. 412, 84 C.L.L.C. 14,069] :

« Quant au paragraphe 118p) du *Code*, il permet au Conseil de trancher les questions qui peuvent se poser à lui en cours d’instance, à l’occasion de toute procédure engagée devant lui, afin de pouvoir en arriver aux décisions exécutoires qu’il est

but I do not consider that it gives the Board the power to make further executory orders as part of its final decision.”

Section 118 [now section 16] does not authorize the Board to rule on a proceeding undertaken for the sole purpose of having the Board exercise the powers set out in the section; these powers are given to the Board to allow it to decide any questions that may arise in proceedings it is called upon to adjudicate under other provisions of the Act. ...

(pages 713–714; 191; and 216–217)

[20] Consequently, how the Board exercises its jurisdiction to decide issues that arise in the course of a hearing and the extent to which issues that arise thereafter must be governed by this principle (see also *Canadian National Railway Company*, *supra*). Thus, the Board’s jurisdiction is circumscribed to issues that have arisen in the course of proceedings that it has been asked to adjudicate. In this context, there is a distinction to be made between an application to enforce the terms of an agreement resulting from a private negotiation in the absence of an active matter before the Board and an application to enforce an agreement that settles a matter, where the Board is still seized with it.

[21] In the instant case, the union’s second complaint to enforce the terms of its settlement is the direct result of an active matter before the Board seeking to enforce its previous orders. As corroborated by the documents submitted as part of its evidence, the union did not file a withdrawal of the complaint, since the terms of settlement had not yet been complied with. Therefore, the Board is still seized with the second complaint and may consider the issues raised by the union’s second complaint, insofar as they relate to the proceedings before it.

2—Whether the Settlement Voluntarily Arrived at by the Parties Should Be Enforced or Whether the Union Should Be Entitled to the Remedies Originally Imposed by the Board

[22] Heeding the principles that the Board should support parties’ endeavours to settle their own disputes, and after careful consideration of the content of the minutes of settlement that are the subject of this dispute, the Board sees no reason to disturb the parties’ agreement. The terms are complete and unconditional. They include the names of the parties to the agreement, the monies to be paid, the date and method of payment,

habilité à rendre par d’autres dispositions; mais je ne crois pas qu’il donne au Conseil le pouvoir de rendre des ordonnances exécutoires additionnelles dans le cadre de sa décision définitive ».

L’article 118 [devenu l’article 16] n’autorise pas le Conseil à statuer sur une procédure entreprise dans le seul but d’obtenir que le Conseil exerce les pouvoirs énumérés dans l’article; ces pouvoirs sont donnés au Conseil pour lui permettre de juger toutes les questions qui peuvent se poser dans le cadre des procédures dont il est saisi en vertu d’autres dispositions de la loi...

(pages 713-714; 191; et 216-217; traduction)

[20] Ce qui ressort de ce passage, c’est que le Conseil doit tenir compte de ce principe pour déterminer s’il est habilité à trancher les questions qui se posent à lui en cours d’instance et par la suite (voir également *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée). C’est donc dire que la compétence du Conseil se limite aux questions qui se posent dans le cadre de l’affaire qu’il est appelé à trancher. Dans ce contexte, il convient de faire la distinction entre une demande visant à faire respecter les modalités d’une entente négociée en privé, hors du cadre d’une affaire en cours devant le Conseil, et une demande visant à faire respecter une entente qui met un terme à une affaire en cours.

[21] Dans ce cas-ci, la seconde plainte du syndicat visant à faire appliquer les modalités de l’entente s’inscrit dans le cadre d’une affaire en cours ayant pour objet de faire respecter les ordonnances antérieures du Conseil. Comme le confirment les documents produits en preuve, le syndicat n’a pas demandé le retrait de sa seconde plainte puisque les modalités de l’entente n’avaient pas encore été respectées. Il s’ensuit que le Conseil est toujours saisi de cette plainte et qu’il peut se pencher sur les questions qui y sont soulevées, pour autant qu’elles se rapportent à l’affaire en cours.

2 – Devrait-on faire appliquer l’entente conclue entre les parties de leur propre gré, ou le syndicat devrait-il avoir droit aux mesures de redressement initialement accordées par le Conseil?

[22] Compte tenu des principes voulant que le Conseil soutienne les efforts des parties pour qu’elles arrivent à régler elles-mêmes leurs différends, et après un examen minutieux des modalités de l’entente en litige, le Conseil estime que rien ne justifie de modifier une entente inconditionnelle qui ne laisse rien au hasard. En effet, tout y est indiqué, les noms des parties, les montants à verser, le mode et les dates de paiement, les

the consequences in the event of a default and the execution of a release upon satisfaction of its terms. Manifestly, there are no circumstances within the agreement that provide for its reopening. Nor is there an allegation that the agreement was arrived at in bad faith. Consequently, the Board finds that the settlement entered into on January 18, 2005, must stand.

3—Whether the Employer’s Default of the Terms of Settlement Constitutes a Violation of the *Code*

[23] The Board must now consider whether any consequences should attach to the employer’s default of abiding by its settlement with the union. As the employer did not attend the hearing, the Board is without the benefit of its submissions on this issue. Section 47(2) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) provides notice that the absence of one party at a hearing does not prevent the Board from deciding a matter.

[24] Before considering the merits of the union’s claims, it is necessary to establish the statutory underpinnings of the employer’s obligations towards a lawfully certified trade union. Section 8 of the *Code* provides that employees are free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities. Section 4 of the *Code* provides that employers engaged in federal works and undertakings are subject to the *Code*, and consequently subject to the Board’s authority to enforce its provisions.

[25] In response to lawful proceedings before the Board, Pegasus has (a) refused to reinstate employees as ordered by the Board; (b) refused to engage in collective bargaining; (c) refused to pay the compensation previously ordered by the Board to its employees and to the union (*Pegasus Express Inc., supra*; and *Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc., supra*); (d) failed to comply with a binding settlement in order to remedy its previous defaults; and (e) failed to attend the Board’s hearing when called upon to do so to explain its actions. Accordingly, the Board is satisfied that Pegasus has undertaken an intentional continuous course of action designed to interfere with the formation and administration of a trade union and the representation of its employees by that trade union, which commenced when the union filed its first complaint in file no. 23947-C, and has continued after the union filed its second complaint in file no. 24370-C seeking redress with regards to its earlier complaint. This continuing

conséquences qu’entraînerait un défaut de paiement et la signature d’une décharge dès lors que toutes les conditions sont remplies. À l’évidence, aucune clause ne prévoit sa réouverture. Le syndicat n’allègue pas non plus que l’entente a été conclue de mauvaise foi. En conséquence, le Conseil estime que l’entente du 18 janvier 2005 doit demeurer intacte.

3 – L’employeur a-t-il contrevenu au *Code* en ne respectant pas les modalités de l’entente?

[23] Le Conseil doit maintenant déterminer si le fait que l’employeur n’a pas respecté les modalités de l’entente entraîne quelque conséquence. L’employeur ne s’étant pas présenté à l’audience, le Conseil ne peut bénéficier de son point de vue sur cette question. Le paragraphe 47(2) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) dispose que si une partie ne se présente pas à une audience, le Conseil peut décider de la question en son absence.

[24] Avant de se pencher sur le bien-fondé des prétentions du syndicat, il faut établir les fondements législatifs des obligations de l’employeur à l’endroit d’un syndicat accrédité en vertu de la loi. L’article 8 du *Code* prévoit que les employés sont libres d’adhérer au syndicat de leur choix et de participer à ses activités licites; l’article 4 stipule que le *Code* s’applique aux employeurs dans le cadre d’une entreprise fédérale, et partant, qu’ils sont assujettis au pouvoir du Conseil d’en appliquer les dispositions.

[25] À la suite des décisions rendues par le Conseil en vertu de la loi, Pegasus a) a refusé de réintégrer les employés en violation de l’ordonnance du Conseil; b) a refusé d’entamer des négociations collectives; c) a refusé de verser à ses employés et au syndicat les dédommagements que le Conseil lui avait ordonné de payer (*Pegasus Express Inc., précitée*; et *Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc., précitée*); d) n’a pas respecté les modalités d’une entente exécutoire visant à parer à ses manquements antérieurs; et e) ne s’est pas présenté à l’audience du Conseil, à la demande de ce dernier, pour répondre de ses actes. Il a donc été établi à la satisfaction du Conseil que Pegasus s’est livrée de façon délibérée à certaines pratiques dans le but d’intervenir dans la formation et l’administration d’un syndicat et dans la représentation de ses employés par celui-ci après le dépôt de la première plainte (dossier n° 23947-C), et qu’elle a maintenu le cap après le dépôt de la seconde plainte (dossier n° 24370-C) qui visait à parer aux manquements recensés dans la

course of conduct by the employer is contrary to section 94(1) and more generally with section 96 of the *Code*.

[26] It is the Board's finding that these violations taken as a whole demonstrate the employer's complete disregard of its statutory obligations, so as to give rise to the Board's equitable jurisdiction under section 99 of the *Code*. Consequently, the Board finds that a make-whole order, in addition to any outstanding monies owed under the minutes of settlement, is justified under the circumstances. In this respect, the Board is guided by the following decisions where labour boards have made extensive make-whole orders beyond the date of the settlement in cases of an employer's default of its obligations: *First Nations Urban Community Society*, No. B316/2005, November 25, 2005 (BCLRB); *Derrick Kasper and Peter Choates, Partners, carrying on business under the firm-name of Kaycee Enterprises*, No. B91/96, March 19, 1996 (BCLRB); and *Tillicum Haus Society (Tillicum Haus Native Friendship Centre)*, LD No. B284/98, July 17, 1998 (BCLRB).

[27] For the reasons that follow, the Board recognizes that contrary to its earlier decision, it is not in a position to order the employer to reopen Pegasus and does not make an adverse finding in this regard. Subsequent to the Board's decisions in *Pegasus Express Inc.*, *supra*, the Supreme Court of Canada in *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, *supra*, held that there is no legal limitation on an employer's decision to close its business. In that case, the Supreme Court relied on the findings of Justice Lesage's reasons in *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy et al.*, [1981] T.T. 22, that the Quebec Labour Court could not sit in judgment of the employer's reasons for shutting down but could only ensure that the employer's decision was genuine. The Supreme Court's finding now has a universal application that is binding on this Board.

[28] Thus, even though the employer's reasons for closing Pegasus may appear reprehensible in light of the facts of this case, the union has not presented any evidence to suggest that the closing was not genuine or that the employer was conducting the same business under another name or through another business. The instant case is not akin to that of *Insurance Courier*

première plainte, et cela en violation du paragraphe 94(1) et de façon plus générale de l'article 96 du *Code*.

[26] Le Conseil conclut que ces violations démontrent dans l'ensemble que l'employeur a agi au mépris complet des obligations qui lui sont imposées par la loi et qu'il se doit dès lors d'exercer la compétence en équité que lui reconnaît l'article 99 du *Code*. Le Conseil s'estime donc justifié de rendre une ordonnance de redressement en plus d'ordonner le paiement des montants exigibles en vertu des modalités de l'entente. À cet égard, le Conseil se fonde sur les décisions suivantes, dans lesquelles des commissions des relations de travail ont rendu des ordonnances de redressement exhaustives au-delà de la date de conclusion de l'entente quand l'employeur avait manqué à ses obligations : *First Nations Urban Community Society*, No. B316/2005, November 25, 2005 (BCLRB); *Derrick Kasper and Peter Choates, Partners, carrying on business under the firm-name of Kaycee Enterprises*, No. B91/96, March 19, 1996 (BCLRB); et *Tillicum Haus Society (Tillicum Haus Native Friendship Centre)*, LD No. B284/98, July 17, 1998 (BCLRB).

[27] Pour les motifs exposés ci-après, le Conseil admet qu'il ne peut pas ordonner à l'employeur de rouvrir Pegasus, contrairement à sa décision précédente, et ne tire pas de conclusion défavorable à cet égard. À la suite des décisions du Conseil dans *Pegasus Express Inc.*, précitée, la Cour suprême du Canada a conclu dans *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, précité, que la jurisprudence n'impose aucune restriction sur la décision d'un employeur de cesser ses activités. Dans cet arrêt, la Cour suprême fait siens les motifs du juge Lesage dans *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy et al.*, [1981] T.T. 22, selon lesquels le Tribunal du travail du Québec n'était pas habilité à se prononcer sur les motifs ayant incité l'employeur à fermer boutique, et qu'il devait uniquement s'assurer que l'entreprise avait bel et bien cessé toute activité. Cet arrêt de la Cour suprême lie tous les tribunaux, y compris le Conseil.

[28] Ainsi donc, même si les raisons invoquées par l'employeur pour fermer Pegasus peuvent nous paraître répréhensibles au vu des faits de l'affaire, le syndicat n'a pas démontré que l'employeur n'avait pas réellement fermé boutique ou qu'il exploitait la même entreprise sous une autre raison sociale ou par le biais d'une autre entreprise. L'affaire en instance est

Services and Lewis Couriers, Divisions of D & D ICS Group Inc. (1993), 91 di 90; and 18 CLRBR (2d) 286 (CLRB no. 997), in which it was found that the employer had not really ceased to carry on its business but had merely contracted out the work to another company. In that case, there was an active business against which to order concrete reinstatement and compensation orders.

C—Ruling on the Union's Claims

[29] Accordingly, the Board rules as follows on the union's individual claims for remedy.

(i) Payment of the amount of \$5,000 that is still outstanding with respect to the settlement document signed on January 18, 2005

[30] Since the minutes of settlement have been found to stand as negotiated, the outstanding amount of \$5,000 agreed to on January 18, 2005, is ordered to be paid forthwith but no later than 5 days after the issuing of this decision.

(ii) Legal costs ordered by the Board in *Pegasus Express Inc.*, *supra*, and legal and other costs associated with the union having to return before the Board because of the employer's failure to respect its obligations

[31] This Board has in the past awarded legal costs sparingly, and only when the circumstances have been considered egregious, most often in duty of fair representation cases, but then not in every case. Notably, the Board's awards of legal costs were upheld by the Federal Court in *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; and *Robert Adams*, [2000] CIRB no. 95; and 73 CLRBR (2d) 132; upheld in *Canadian Council of Railway Operating Unions v. Robert Adams et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-719-00, February 13, 2002 (F.C.A.); *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012; and in *George Cairns et al.*, [2001] CIRB no. 111, upheld in reconsideration, *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; and upheld by *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns*, [2001] 4 F.C. 139 (C.A., nos. A-369-00, A-749-99 and A-747-99); leave to appeal to the Supreme Court of Canada refused in *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns et al.*

différente de celle décrite dans *Insurance Courier Services et Lewis Couriers, divisions de D & D ICS Group Inc.* (1993), 91 di 90; et 18 CLRBR (2d) 286 (CCRT n° 997), où le Conseil a conclu que l'employeur n'avait pas réellement cessé d'exploiter son entreprise et qu'il avait simplement donné le travail en sous-traitance à une autre société. Dans cette affaire, il existait une entreprise active à laquelle le Conseil pouvait ordonner de réintégrer des employés et de les indemniser.

C – Décisions sur les demandes de redressement du syndicat

[29] En conséquence, le Conseil rend les décisions suivantes sur chacune des demandes de redressement du syndicat.

(i) Paiement du montant impayé de 5 000 \$ prévu dans l'entente du 18 janvier 2005

[30] Ayant conclu que les modalités de l'entente demeurent inchangées, le Conseil ordonne que le montant impayé de 5 000 \$ sur lequel les parties se sont entendues le 18 janvier 2005 soit payé immédiatement, ou au plus tard dans les cinq jours suivant la date de la présente décision.

(ii) Les frais juridiques dont le Conseil a ordonné le paiement dans *Pegasus Express Inc.*, précitée, ainsi que les frais juridiques et autres dépens engagés par le syndicat pour revenir devant le Conseil du fait que l'employeur n'a pas respecté ses obligations

[31] C'est toujours avec parcimonie que le Conseil a adjugé des frais juridiques par le passé, et encore, seulement dans des circonstances flagrantes – surtout dans des affaires de manquement au devoir de représentation juste et pas nécessairement dans tous les cas. Précisons que l'adjudication de frais juridiques a été confirmée par la Cour fédérale dans *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; et *Robert Adams*, [2000] CCRI n° 95; et 73 CLRBR (2d) 132; confirmée dans *Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer c. Robert Adams et autre*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-719-00, 13 février 2002 (C.A.F.); dans *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012; et dans *George Cairns et autres*, [2001] CCRI n° 111, confirmée dans le cadre d'une demande de réexamen par *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; et confirmée par *VIA Rail Canada Inc. c. Cairns*, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.,

(2001), 285 N.R. 198 ; as well as the Board order issued on March 22, 2002; and *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRBR no. 1162) (upheld in *C.A.L.P.A. v. Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52 (F.C.A., no. A-467-96)). See also *Grace Bingley*, [2004] CIRB no. 291; and 121 CLRBR (2d) 178).

[32] In *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2004] CIRB no. 301, a case that parallels this one, the Board ordered limited costs for the application when the union had to return to the Board because the employer engaged in a deliberate pattern of conduct in defiance of the Board's previous order.

[33] The British Columbia Labour Relations Board (BCLRB) has been just as parsimonious in awarding such costs, but has awarded them when the cost of proceedings to the union were the result of the employer's intransigence, when traditional remedies were inadequate, or when such an award had a remedial or compensatory purpose (see *Tillicum Haus Society (Tillicum Haus Native Friendship Centre)*, LD No. B424/97, December 5, 1997 (BCLRB); and *Kelland and Tunnel & Rock Workers' Unions, Local 168* (1994), 21 CLRBR (2d) 254, for a discussion).

[34] Conversely, in *Bellai Brothers Ltd.*, [1994] OLRB Rep. January 2, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) stated the following policy reasons for refusing to award legal costs: awarding costs has a negative impact on labour relations by identifying a winner and a loser, costs require the Board to engage in a time consuming process of assessing them, costs discourage parties from pursuing meritorious claims, costs interfere with the settlement process. (For a recent statement of this policy and the reasons therefore, see *National Grocers Co. Ltd.*, [2003] OLRB Rep. May/June 467).

[35] The facts of the instant case differ somewhat from the BCLRB and OLRB cases because the union's expenses in enforcing a settlement cannot be regarded as an investment in a continuing labour-management relationship, since the employer is no longer in business. The union's application for an additional

n^{os} A-369-00, A-749-99 et A-747-99); autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada refusée dans *VIA Rail Canada Inc. v. Cairns et al.* (2001), 285 N.R. 198; de même que dans l'ordonnance du Conseil du 22 mars 2002; et *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n^o 1162) (confirmée par *C.A.L.P.A. v. Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52 (C.A.F., dossier n^o A-467-96)). Voir également *Grace Bingley*, [2004] CCRI n^o 291; et 121 CLRBR (2d) 178).

[32] Dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2004] CCRI n^o 301, une affaire semblable à celle qui nous occupe, le Conseil a adjugé des frais limités après que le syndicat eut été contraint de revenir devant lui parce que l'employeur s'était livré délibérément à diverses pratiques, au mépris de l'ordonnance du Conseil.

[33] La Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) a fait montre d'une égale parcimonie en matière d'adjudication des frais, mais elle n'a pas hésité à en adjuger lorsque les frais engagés par le syndicat résultaient de l'intransigence de l'employeur, que les mesures de redressement traditionnelles ne convenaient pas à la situation ou qu'il y avait lieu d'imposer une mesure punitive ou compensatoire (voir l'analyse contenue dans *Tillicum Haus Society (Tillicum Haus Native Friendship Centre)*, LD No. B424/97, December 5, 1997 (BCLRB); et *Kelland and Tunnel & Rock Workers' Unions, Local 168* (1994), 21 CLRBR (2d) 254).

[34] Par ailleurs, dans *Bellai Brothers Ltd.*, [1994] OLRB Rep. January 2, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CROTO) a fondé sa décision de ne pas adjuger les frais juridiques en raison des principes suivants : l'adjudication des frais nuit aux relations du travail en désignant un perdant et un gagnant; la Commission doit consacrer beaucoup d'énergie à établir les frais; c'est une mesure qui dissuade les parties de présenter des demandes méritoires et qui perturbe le processus de règlement (voir aussi *National Grocers Co. Ltd.*, [2003] OLRB Rep. May/June 467, une décision récente dans laquelle la Commission énonce ces principes et en explique la raison d'être).

[35] Les faits de l'affaire en instance diffèrent quelque peu de ceux qui sont examinés dans les décisions de la CRTCB et de la CROTO parce qu'on ne peut pas considérer que les frais engagés par le syndicat pour faire appliquer une entente représente un investissement dans une relation syndicale-patronale continue puisque

remedy is solely because the employer has failed to abide by the terms of a settlement. Consequently, the union's request for compensation is really for costs "thrown away" as a result of the employer's conduct (see *Derrick Kasper and Peter Choates, Partners carrying, on business under the firm-name of Kaycee Enterprises, supra*, where the BCLRB awarded such throw away costs).

[36] It follows that legal costs may be justified if the purpose is to restore the union to the financial position it would have enjoyed, had the matter not come back before the Board. Therefore, the equitable remedies available under the provisions of section 99(2) of the *Code* support the award of the following limited legal and related costs:

(a) the union's counsel hourly fee on a solicitor-client basis for a total period of 10 hours, detailed as follows: 4 hours of hearing preparation time, 2 hours for attendance at the hearing, 4 hours travel time to and from the hearing in Toronto, as well as reasonable travel and other expenses associated with counsel's preparation and attendance at the August 8th hearing;

(b) the union representative's reasonable travel expenses associated with attending the August 8th hearing (Mr. Kitchen).

[37] Absent any terms to that effect in the minutes of settlement, the Board is not prepared to order legal costs associated with any previous part of this application.

[38] The union shall forward its account of these costs forthwith by registered mail. In the event this account is not paid upon receipt, it will be subject to interest calculated on the Snidely/Hollywell method, as of the 5th day following the date on which the account is sent.

l'employeur a fermé boutique. L'unique raison pour laquelle le syndicat demande un redressement additionnel est que l'employeur a refusé de respecter les modalités d'une entente. Il cherche donc en fait à se faire dédommager de frais engagés en pure perte par suite de la conduite de l'employeur (voir *Derrick Kasper and Peter Choates, Partners, carrying on business under the firm-name of Kaycee Enterprises*, précité, où la CRTCB a adjugé des frais engagés en pure perte).

[36] L'adjudication des frais peut donc se justifier si l'objectif visé est de restituer au syndicat des montants qu'il n'aurait pas engagés s'il n'avait pas été contraint de revenir devant le Conseil. Il s'ensuit qu'en vertu de la compétence en équité que lui confère le paragraphe 99(2) du *Code*, le Conseil adjuge les frais juridiques et connexes suivants :

a) les honoraires horaires du procureur du syndicat sur la base procureur-client pour une période totale de dix (10) heures, réparties comme suit : quatre (4) heures de préparation en vue de l'audience, deux (2) heures de présence à l'audience, quatre (4) heures de déplacement aller-retour pour prendre part à l'audience à Toronto, plus les frais de déplacement et autres dépens raisonnables associés à la préparation du procureur et à sa participation à l'audience du 8 août;

b) les frais raisonnables de déplacement du représentant du syndicat (M. Kitchen) pour assister à l'audience du 8 août.

[37] Faute de libellé exprès dans les modalités de l'entente, le Conseil n'est pas disposé à ordonner le paiement des frais juridiques associés à tout aspect de la demande en instance ayant déjà fait l'objet d'un recours.

[38] Le syndicat doit expédier immédiatement sa note d'honoraires et de frais par courrier enregistré. Dans l'éventualité où la note ne serait pas acquittée dès sa réception, des intérêts seront comptabilisés selon la méthode Snidely/Hollywell à compter du 5^e jour suivant la date d'expédition de la note.

(iii) Outstanding wages owed to Pegasus employees for the period terminating January 17, 2004, as ordered by the Board in *Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc.*, supra

[39] As the minutes of settlement were in full and final settlement of all the matters in dispute between the parties, including wages owed, and the Board has ordered that the outstanding amount of \$5,000 be paid, there is no basis for considering this claim.

[40] The union's claim differs from the facts before the New Brunswick Industrial Relations Board in *International Association of Bridge, Structural and Ornamental Ironworkers (Shopmen's Local Union No. 809) v. Precision Metal Works Ltd.*, [1994] N.B.I.R.D. No. 10 (QL), where the union demonstrated specific damages occurring after the settlement, or in *First Nations Urban Community Society*, supra, where an employer did not reinstate certain employees, or similarly in *Insurance Courier Services and Lewis Couriers, Divisions of D & D ICS Group Inc.*, supra. In these three cases, the employer remained in business, with the consequence that reinstatement, back wages and benefits were possible because the employment relationship continued.

(iv) A declaration of unlawful lockout since employees were terminated in violation of Part I of the *Canada Labour Code*

[41] There is no evidence to support this claim. Given the finality associated with the closure of an employer's business as explained in *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, supra, the Board does not see how it could extend its jurisdiction to make an order that, for all intents and purposes, would be moot and unenforceable.

[42] Accordingly, the Board declines to make this declaration.

(v) The imposition of a first collective agreement

[43] For reasons similar to the union's claim for a declaration of unlawful lockout, the Board finds that the union has not established a foundation for such an exceptional order. The Board understands that the

(iii) Rémunération payable aux employés de Pegasus pour la période qui s'est terminée le 17 janvier 2004, selon l'ordonnance rendue par le Conseil dans *Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc.*, précitée

[39] Puisque l'entente réglait de façon totale et définitive toutes les questions en litige entre les parties, y compris l'arrangement de rémunération, et que le Conseil a ordonné le paiement du montant de 5 000 \$ exigible, il n'y a pas lieu de se pencher sur cette demande.

[40] La demande du syndicat diffère de celle dont la Commission des relations du travail du Nouveau-Brunswick était saisie dans *International Association of Bridge, Structural and Ornamental Ironworkers (Shopmen's Local Union No. 809) v. Precision Metal Works Ltd.*, [1994] N.B.I.R.D. No. 10 (QL), où le syndicat a démontré qu'il avait subi des dommages spécifiques après la conclusion de l'entente, ou dans *First Nations Urban Community Society*, précité, où un employeur avait refusé de réintégrer des employés, ou encore, dans *Insurance Courier Services et Lewis Couriers, Divisions of D & D ICS Group Inc.*, précitée. Dans ces trois affaires, l'entreprise était demeurée active, si bien qu'il était possible d'ordonner la réintégration d'employés et le paiement des salaires et avantages exigibles puisque la relation d'emploi continuait d'exister.

(iv) Une déclaration de lock-out illégal puisque les employés ont été licenciés en violation de la partie I du *Code canadien du travail*

[41] Aucune preuve n'a été produite pour corroborer cette prétention. Compte tenu du caractère définitif de la fermeture d'une entreprise, comme il est indiqué dans l'arrêt *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, précité, le Conseil ne voit pas comment il pourrait étendre sa compétence pour rendre une ordonnance qui serait, à toute fins utiles, sans portée pratique et inexécutable.

[42] En conséquence, le Conseil refuse de faire cette déclaration.

(v) L'imposition d'une première convention collective

[43] Pour des motifs analogues à ceux invoqués dans le cas de la demande de déclaration de lock-out illégal, le Conseil conclut que le syndicat n'a pas démontré pourquoi il était nécessaire de rendre une ordonnance

reason for the union's request is to avoid once more having to go through a similar expensive and difficult process as has been the case here, should the employer reopen his trucking business.

[44] While this is not an unreasonable argument, it is simply not enforceable because it requires the Board to issue a prospective order. The union has not provided any evidence of the employer's intentions of reopening the same business, with the same employees, or anything else that would provide some connection to the former Pegasus. Nor is there any evidence that a collective agreement would be enforceable under the circumstances.

[45] Accordingly, the Board declines to impose a first collective agreement.

(vi) Compensation for loss of wages from January 17, 2004, to August 8, 2006, subject to mitigation due to other employment

[46] In *Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc.*, *supra*, the Board stated that any claims beyond January 17, 2004, with respect to continuing violations of the Board orders by the employer were to be addressed upon further application by the union. The Board has received no such further application, other than the conclusions sought by the union at the August 8th hearing. Nor has the union presented any concrete evidence of the amounts that may be owing or the circumstances of those amounts being owed, beyond the request for this compensation as part of its conclusions.

[47] Accordingly, there is no basis for the Board ordering the payment of any further wages and, therefore, declines to award them.

(vii) Union dues that have been lost and organizing expenses

[48] The Board understands that because of the difficulties associated with organizing these employees and because a collective agreement was never concluded, the union will never have the opportunity to obtain compensation for the organizing expenses associated with the certification of this employer. This is certainly a problematic area, since the costs of organizing employees and obtaining a first collective agreement are recovered over a period of time through

aussi exceptionnelle. Le Conseil comprend très bien que le syndicat veuille éviter d'être obligé de revenir devant le Conseil, un processus onéreux dans tous les sens du terme, si l'employeur décidait de relancer son entreprise de transport routier.

[44] Même si cet argument est loin d'être déraisonnable, il ne peut être retenu parce que cela obligerait le Conseil à rendre une ordonnance prospective. Or, le syndicat n'a pas démontré que l'employeur songeait à relancer la même entreprise avec les mêmes employés ou une autre entreprise qui serait reliée à l'ancienne société Pegasus. Rien ne prouve non plus qu'il serait possible de faire appliquer une convention collective dans ces conditions.

[45] En conséquence, le Conseil refuse d'imposer une première convention collective.

(vi) Le dédommagement de la perte salariale subie entre le 17 janvier 2004 et le 8 août 2006, date de l'audience, sous réserve de l'atténuation des pertes du fait de l'exercice d'un autre emploi

[46] Dans *Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc.*, précitée, le Conseil a dit au syndicat qu'il devait présenter une nouvelle demande relativement à la violation continue des ordonnances du Conseil par l'employeur au-delà du 17 janvier 2004. Or le Conseil n'a reçu aucune demande de ce genre, hormis celle ayant fait l'objet d'une audience le 8 août. Le Conseil ne dispose pas non plus d'éléments de preuve concrets pour déterminer les montants exigibles, le cas échéant, ou les raisons pour lesquelles ils le sont, hormis le fait que le syndicat demande d'être dédommagé à ce titre.

[47] En conséquence, le Conseil ne voit aucune raison d'ordonner le paiement d'un montant additionnel au titre de la rémunération des employés et refuse donc de le faire.

(vii) Le dédommagement de la perte subie au titre des cotisations et des frais de recrutement syndical

[48] Le Conseil admet que le syndicat ne pourra jamais obtenir compensation pour les frais de recrutement syndical associés à l'accréditation chez l'employeur en cause vu les difficultés auxquelles il s'est heurté pour syndiquer les employés et l'absence de convention collective. Nul doute qu'il s'agit d'une situation problématique puisque c'est généralement à même les cotisations syndicales que leur versent leurs membres que les syndicats se remboursent au fil du temps de

continuing union dues. Where the union is unsuccessful because of the closure of a business, it has to absorb a significant loss.

[49] Notably, in *National Grocers Co. Ltd.*, *supra*, the OLRB reasoned that a claim for organizing costs and general damages on the basis that such an award could be perceived as punitive and an expansion of the Board's usual approach to damages that could lead to time-consuming and costly litigation. This Board agrees with these policy reasons for not allowing compensation for organizing costs, but recognizes that each case must be assessed on its merits. Thus, in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, *supra*, this Board awarded past union dues, because the employer's unilateral cancellation of the dues and their remittance to the employees had a direct impact on the union's capacity to engage in a continuing labour-management relationship.

[50] In this case, organizing costs are being claimed retrospectively, apparently in light of the employer's default and the closure of its business. The union did not provide any example where a Board had awarded such an expense. Not all union organizing campaigns are successful and this is something the union knows before it starts to contact potential union members. Therefore, this type of expense must be associated with a union's cost of doing business (a parallel can be drawn between this case and *BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation*, [2000] CIRB no. 81, where the Board declined to award costs to an employer who was cited as a respondent in a Board matter, on the basis that this was one of the costs of doing business). It seems that if these expenses were of particular concern to the union, they could have built into its settlement with the employer. The Board does not see this as a cost related to this application, and accordingly, declines to make such an award.

leurs frais de recrutement syndical et de négociation d'une première convention collective. Il va sans dire que le syndicat qui essuie un échec en raison de la fermeture de l'entreprise se voit contraint d'absorber une lourde perte.

[49] Fait à noter, dans *National Grocers Co. Ltd.*, précité, la CRTO a rejeté une demande de dédommagement des frais de recrutement syndical et autres frais généraux parce qu'une décision favorable aurait pu être perçue comme une mesure punitive et une dérogation à sa ligne de conduite habituelle en matière d'indemnisation qui aurait suscité des litiges longs et coûteux. Le Conseil souscrit aux raisons de principe invoquées par la CRTO pour ne pas accueillir les demandes de dédommagement des frais de recrutement syndical tout en reconnaissant que chaque affaire est un cas d'espèce. C'est ainsi que, dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.*, précitée, le Conseil a ordonné le paiement des cotisations syndicales passées parce que l'employeur en avait annulé unilatéralement la perception et avait remis les montants aux employés, ce qui avait eu une incidence directe sur la capacité du syndicat de s'engager dans une relation patronale-syndicale continue.

[50] Dans l'affaire qui nous occupe, le syndicat demande rétrospectivement au Conseil de le dédommager des frais de recrutement syndical en raison apparemment du défaut de paiement de l'employeur et de la fermeture de son entreprise. Or, il ne cite aucune décision dans laquelle une commission des relations de travail a accueilli une telle demande. Il faut le dire, ce ne sont pas toutes les campagnes de recrutement syndical qui portent fruit et cela, le syndicat le sait avant même de commencer à pressentir des membres potentiels. Les frais de recrutement syndical constituent en fait la rançon des affaires (on peut tracer un parallèle entre l'affaire en instance et *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, [2000] CCRI n° 81, où le Conseil a refusé d'adjuger les frais à un employeur désigné comme intimé dans un dossier du Conseil, au motif que ces frais faisaient partie de la rançon à payer pour syndiquer des employés). Il me semble que le syndicat aurait pu inclure ces frais dans l'entente avec l'employeur s'il y attachait tant d'importance. Le Conseil estime qu'il ne s'agit pas de frais reliés à la demande en instance et refuse dès lors de les adjuger à l'employeur.

(viii) Interest on all the amounts owed

[51] Interest has been awarded sparingly in the Board's past awards, for the same policy reasons as for legal and other costs. As a consequence, interest has been awarded only in the most exceptional circumstances, keeping in mind that such awards must not be punitive. It should be noted that the OLRB declined to award interest when the settlement itself did not mention any interest in the case of the employer's default (see *Brantwood Manor Nursing Homes Limited*, [1984] OLRB Rep. March 415).

[52] Similarly, in the instant case, the Board notes that the minutes of settlement do not provide for any interest penalty in the case of default. Consequently, the Board is of the view that interest should not attach to any outstanding amount while the terms of settlement remained a private agreement not under the Board's scrutiny.

[53] However, once a party brings the default to the Board's attention, then it is within the Board's remedial authority under section 99(2) of the *Code* to consider such a request. In this case, the fact that the union did not act promptly in bringing the employer's default to the Board's attention mitigates against awarding any interest prior to the date of notice. However, getting the employer's attention to bring some finality to this long-standing dispute supports an award of interest as of June 30, 2006, the date on which the union gave notice to the Board of the employer's failure to comply with the terms of the settlement, up and until the outstanding amount of \$5,000 is paid in full, calculated at the legal rate and based on the Snidely/Hollywell method of calculation.

(ix) An order to file a copy of the order or decision, exclusive of the reasons, in the Federal Court as per section 23 of the *Code*

[54] In order to file a copy of an order or decision in the Federal Court, the Board's general practice is to request submissions from the defaulting party to explain why it has been unable to comply with issued orders and why the Board should not consent to make this filing. In the absence of the employer attending the hearing or contacting the Board, and given section 47(2) of the *Regulations*, this panel finds that it does not have to make any further inquiries before deciding this issue.

(viii) Intérêts sur tous les montants exigibles

[51] C'est avec parcimonie, et donc, seulement dans des circonstances très exceptionnelles, que le Conseil a accordé des intérêts dans le passé, et ce, pour les mêmes raisons de principe que celles invoquées dans le cas des frais juridiques et autres dépens et en gardant toujours à l'esprit qu'il ne s'agit pas d'une mesure punitive. Précisons que la CRTO a refusé d'accorder des intérêts lorsque l'entente elle-même ne prévoyait rien de tel en cas de défaut de paiement de l'employeur (voir *Brantwood Manor Nursing Homes Limited*, [1984] OLRB Rep. March 415).

[52] Le Conseil constate pareillement en l'espèce que les modalités de l'entente ne prévoient pas le paiement d'une pénalité d'intérêt en cas de défaut de paiement de l'employeur. Il doit donc s'abstenir d'imposer une telle pénalité quand le règlement résulte d'une entente conclue entre les parties, de leur propre gré, qui ne peut être soumise à l'examen du Conseil.

[53] Il reste qu'en vertu des pouvoirs réparateurs que lui accorde le paragraphe 99(2) du *Code*, le Conseil peut se saisir d'une demande de paiement d'une pénalité d'intérêts dès lors que le manquement est porté à son attention. Dans ce cas-ci, le fait que le syndicat ait tardé à lui signaler le défaut de paiement de l'employeur atténue ses chances de se voir accorder des intérêts pour la période antérieure à la date de l'avis. Par ailleurs, afin d'attirer l'attention de l'employeur sur la nécessité de mettre un terme définitif à ce conflit qui perdure, le Conseil accepte d'accorder des intérêts à compter du 30 juin 2006, date à laquelle le syndicat a avisé le Conseil du refus de l'employeur de se conformer aux modalités de l'entente, et ce, jusqu'au paiement intégral du montant exigible de 5 000 \$, au taux légal et selon la méthode Snidely/Hollywell.

(ix) Une ordonnance enjoignant de déposer copie du dispositif de l'ordonnance ou de la décision, en y excluant les motifs, auprès de la Cour fédérale en vertu de l'article 23 du *Code*

[54] Avant de déposer copie d'une ordonnance ou d'une décision auprès de la Cour fédérale, le Conseil demande généralement à la partie fautive de lui expliquer pourquoi elle a été incapable de se conformer à ses ordonnances et pourquoi le Conseil ne devrait pas consentir à leur dépôt. Étant donné que l'employeur ne s'est pas présenté à l'audience et qu'il n'a pas communiqué avec le Conseil, et compte tenu du paragraphe 47(2) du *Règlement*, le banc conclut que

Therefore, the panel directs that an order be prepared according to the requirements of section 23 of the *Code* and be filed with the Federal Court of Canada.

(x) Personal liability of Mr. Vaseleniuck and co-liability of the respondents for these remedies

[55] This is the first time the Board has had to decide the personal liability of a company officer for violations of the *Code*. The union submitted that this Board should be persuaded by the findings of the OLRB in *Bourque Consumer Electronics Service Inc.*, [1990] OLRB Rep. October 999, among others, and order that Mr. Vaseleniuck and the other respondents be declared personally liable for all monetary orders resulting from this decision.

[56] It is not disputed that Pegasus' owner, Mr. Vaseleniuck, is engaged in a number of businesses, one of which is Pegasus Plastics, the company apparently responsible for payments under the terms of settlement. The Board has no information about Pegasus Plastics, which, as far as the Board can ascertain, is not under federal jurisdiction. Therefore, there is no statutory authority for the Board to issue any orders against Pegasus Plastics.

[57] This leaves Mr. Vaseleniuck's personal liability for any orders to be rendered in this matter. Firstly, Mr. Vaseleniuck has admitted his personal liability in case of any default by Pegasus Plastics as a result of paragraph 3 of the terms of settlement that state the following:

3. In the event of a default in payment by Pegasus Plastics Inc. by the due date the Union shall have the right to enforce the terms of this settlement against Pegasus Plastics Inc. and/or Victor Vaseleniuck personally.

(emphasis added)

[58] At least on the basis of the terms of settlement, there is some authority for Mr. Vaseleniuck to be ordered to pay compensation to the union in lieu of Pegasus or Pegasus Plastics as a result of this decision.

rien ne l'oblige à solliciter des observations supplémentaires pour trancher cette question. Le banc ordonne donc qu'une ordonnance soit préparée conformément aux dispositions de l'article 23 du *Code* et déposée auprès de la Cour fédérale du Canada.

(x) Responsabilité personnelle de M. Vaseleniuck et responsabilité conjointe des intimés eu égard à ces mesures de redressement

[55] C'est la première fois que le Conseil est appelé à se prononcer sur la responsabilité personnelle d'un administrateur de société par suite de violations du *Code*. Le syndicat avance que le Conseil doit faire siennes les conclusions de la CRTO dans *Bourque Consumer Electronics Service Inc.*, [1990] OLRB Rep. October 999, notamment, et ordonner que M. Vaseleniuck et les autres intimés soient tenus personnellement responsables de l'exécution de toutes les ordonnances pécuniaires découlant de la présente décision.

[56] Il est acquis que le propriétaire de Pegasus, M. Vaseleniuck, exploite un certain nombre d'entreprises, dont Pegasus Plastics, la société qui serait tenue d'effectuer les paiements selon les modalités de l'entente. Or, le Conseil ne possède pas d'information sur Pegasus Plastics, qui ne lui semble pas être une entreprise fédérale. Il s'ensuit que le Conseil n'est pas habilité à rendre des ordonnances contre Pegasus Plastics.

[57] Il reste donc la question de la responsabilité personnelle de M. Vaseleniuck eu égard à l'exécution de toute ordonnance rendue en l'espèce. Mentionnons d'abord que M. Vaseleniuck a engagé sa responsabilité personnelle en cas de défaut de paiement de Pegasus Plastics, comme en témoigne le paragraphe 3 des modalités de l'entente reproduit ci-après :

3. En cas de défaut de paiement de Pegasus Plastics Inc. à la date d'échéance, le syndicat a le droit d'obliger Pegasus Plastics Inc. ou Victor Vaseleniuck personnellement à respecter les modalités de la présente entente.

(c'est nous qui soulignons; traduction)

[58] Ne serait-ce qu'en vertu des modalités de l'entente à tout le moins, le Conseil serait habilité à ordonner à M. Vaseleniuck de payer des dommages au syndicat à la place de Pegasus ou de Pegasus Plastics pour l'exécution de la présente décision.

[59] Furthermore, the prohibition against unfair labour practices, outlined at section 94 of the *Code*, states in broad language that “no employer or person acting on behalf of an employer shall.” Section 96 of the *Code* is broader still and simply states “no person shall.” Consequently, authority for a compensation order against Mr. Vaseleniuck personally may be found in the general wording of these sections. This panel sees no reason why it would be inappropriate, given the facts of this case, to make a finding against the person responsible for the unfair labour practice where that person controls the employing entity and the company that undertook to execute the terms of settlement. Mr. Vaseleniuck is Pegasus and Pegasus is no longer in business as a result of Mr. Vaseleniuck’s decision to close the company. A remedy simply against Pegasus is no remedy at all.

[60] On the basis of similar prohibitions and broad wording in the Ontario *Labour Relations Act*, to those found in the *Code*, the OLRB in *Sunnylea Foods Limited*, [1981] OLRB Rep. November 1640, made this far-reaching policy statement concerning the personal liability of business owners: “If the potential for personal liability is not understood in the labour relations community, I would hope this decision sheds some light on the matter.” (page 1669) It followed through on this statement, notably in two cases: in *Bourque Consumer Electronics Service Inc.*, *supra*, where it held that an allegedly bankrupt company and its owner were jointly and severally liable for employee wages and subsequent interest, and in *Classic Masonry Inc.*, [1993] OLRB Rep. August 721, where it held that the company and its owners were personally liable for some \$24,000 in compensatory damages.

[61] In the instant case, there is no reason to find any differently from the OLRB. In his capacity as officer of the company and as top manager, Mr. Vaseleniuck was at all times an individual “acting on behalf of the employer,” as is readily evident from the minutes of settlement. As well, the terms of settlement with the union stipulate that Mr. Vaseleniuck has agreed to be personally responsible for payment of the amounts set out therein. The Board has also found in the present complaint that Pegasus further contravened the *Code*.

[59] Au surplus, le paragraphe 94 du *Code*, qui interdit de se livrer à des pratiques déloyales de travail, est libellé de façon générale et dit ceci : « il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte ». L’article 96 du *Code*, dont le libellé est encore plus général, dispose simplement ceci : « il est interdit à quiconque ». On peut donc déduire de ces deux dispositions que le Conseil a le pouvoir de rendre une ordonnance de redressement engageant la responsabilité personnelle de M. Vaseleniuck. Le banc ne voit pas pourquoi il serait inopportun, au vu des faits de l’affaire, d’engager la responsabilité de la personne à laquelle doit être imputée la pratique déloyale de travail lorsque c’est cette personne qui contrôle l’employeur et la société qui s’est engagée à exécuter l’entente. M. Vaseleniuck et Pegasus ne font qu’un; or, Pegasus a cessé d’exister par suite de la décision de M. Vaseleniuck de fermer boutique. Il va sans dire qu’une ordonnance de redressement qui viserait uniquement Pegasus serait vide de sens.

[60] En s’appuyant sur des interdictions analogues et des dispositions pareillement générales dans la *Loi sur les relations de travail* de l’Ontario, la CRTO a énoncé, dans *Sunnylea Foods Limited*, [1981] OLRB Rep. November 1640, le principe fondamental suivant en ce qui concerne la responsabilité personnelle des propriétaires d’entreprise : « Si les membres de la communauté des relations du travail ne comprennent pas ce que signifie la notion de la responsabilité personnelle, j’ose espérer que la présente décision éclairera leur lanterne à ce sujet » (page 1669; traduction). La CRTO a mis ce principe en application dans deux affaires notamment, soit *Bourque Consumer Electronics Service Inc.*, précité, où elle a conclu qu’une entreprise prétendument en faillite et son propriétaire étaient solidairement tenus de payer les salaires des employés et les intérêts exigés ultérieurement, et *Classic Masonry Inc.*, [1993] OLRB Rep. August 721, où elle a conclu que la société et ses propriétaires étaient personnellement tenus de payer un montant de 24 000 \$ en dommages compensatoires.

[61] Il n’y a aucune raison en l’espèce d’en arriver à une conclusion différente de celle de la CRTO. En sa qualité d’administrateur de la société et de premier dirigeant, M. Vaseleniuck a « agi... » en tout temps « pour [le] compte [de l’employeur] », et il a engagé sa responsabilité personnelle en ce qui concerne le paiement des montants exigibles, ainsi qu’il ressort clairement des modalités de l’entente. Le Conseil a également conclu dans la plainte en instance que Pegasus s’était rendue coupable de nouvelles violations

To make Board's authority meaningful in protecting the ability of employees and unions to exercise their rights under the *Code*, it is an equitable remedy that Mr. Vaseleniuck be found jointly and personally liable for the consequences of the employer's actions.

[62] For these reasons, the Board concludes that Mr. Vaseleniuck should be declared personally liable for the compensation described below. The Board finds it unnecessary to engage in a discussion or make a finding as to whether the other respondents should be jointly liable, in the absence of any evidence that the companies in question are federal works or undertakings, or that the named respondents are officers of Pegasus and persons "acting on behalf of the employer."

[63] For these reasons, therefore, the Board directs that Mr. Vaseleniuck be personally liable for payment of the following:

(a) an amount of \$5,000 to be paid forthwith by certified cheque, to be received by the union no later than 5 days after the issuing of this decision;

(b) the union's counsel hourly fee on a solicitor-client basis for a total period of 10 hours, detailed as follows: 4 hours of hearing preparation time, 2 hours for attendance at the hearing, 4 hours travel time to and from the hearing in Toronto, as well as reasonable travel and other expenses associated with counsel's preparation and attendance at the hearing of August 8, 2006;

(c) Mr. Kitchen's reasonable travel expenses associated with attending the hearing in Toronto on August 8, 2006, in order to advise union's counsel;

(d) in the event the union's account for its counsel's fees and representation costs are not paid forthwith, interest calculated on the Snidely/Hollywell method as of the 5th day following the date on which the account was mailed; and

(e) interest on the outstanding amount of \$5,000 as of June 30, 2006, calculated on the Snidely/Hollywell

du *Code*. Donc, pour donner tout son sens au pouvoir qui lui est conféré de préserver la capacité des employés et des syndicats d'exercer les droits qui leur sont reconnus par le *Code*, le Conseil estime qu'il convient, en équité, de tenir M. Vaseleniuck solidairement et personnellement responsable des conséquences des actions de l'employeur.

[62] Pour ces motifs, le Conseil conclut que M. Vaseleniuck doit être tenu personnellement responsable du paiement des dommages indiqués précédemment. Il n'est pas nécessaire de se livrer à une analyse pour déterminer si les autres intimés devraient être tenus solidairement responsables, ou de tirer une conclusion à ce sujet, en l'absence de preuve que les sociétés en question sont des entreprises fédérales ou que les intimés nommément désignés sont des administrateurs de Pegasus et des personnes qui « agi[ssent] pour [le] compte [de l'employeur] ».

[63] Pour ces motifs, donc, le Conseil ordonne que M. Vaseleniuck soit tenu personnellement responsable des paiements suivants :

a) un montant de 5 000 \$ payable immédiatement par chèque certifié, lequel doit être reçu par le syndicat au plus tard dans les cinq jours suivant la date de la présente décision;

b) les honoraires du procureur du syndicat sur la base procureur-client pour une période totale de dix (10) heures, réparties comme suit : quatre (4) heures de préparation en vue de l'audience, deux (2) heures de présence à l'audience, quatre (4) heures de déplacement aller-retour pour prendre part à l'audience à Toronto, plus les frais de déplacement et autres dépens raisonnables associés à la préparation du procureur et à sa présence à l'audience du 8 août 2006;

c) les frais raisonnables de déplacement de M. Kitchen pour assister à l'audience du 8 août 2006 à Toronto afin de seconder le procureur du syndicat;

d) dans l'éventualité où les honoraires et les frais de représentation du procureur du syndicat ne seraient pas acquittés immédiatement, les intérêts établis selon la méthode Snidely/Hollywell, à compter du 5^e jour suivant la date d'expédition de la note de frais et d'honoraires;

e) les intérêts sur le montant exigible de 5 000 \$ en date du 30 juin 2006, établis selon la méthode

method, at the legal rate of interest up to and including the date of payment.

[64] An order to this effect will be prepared in accordance with the requirements of section 23 of the *Code* and will be filed with the Federal Court of Canada.

[65] In order to ensure implementation of these orders, the Board retains jurisdiction to determine any issues that may arise thereof.

Attachments: Appendix A: *Pegasus Express Inc.*, January 21, 2004 (CIRB LD 997)
Appendix B: *Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc.*, September 20, 2004 (CIRB LD 1138)

APPENDIX A

Our File: 23947-C

Document No.: 185719

January 21, 2004

CIRB Letter Decision No. 997
(Amended January 23, 2004)

BY TELECOPIER

...

Dear Madam, Sir:

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* and a complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) thereof by Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union, Local No. 880, complainant, alleging violation of sections 24(4), 94(1), 94(3) and 96 of the *Code* by Pegasus Express Inc, respondent.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Karen Brennan and Ms. Elisabeth Kriegler, Members. A hearing was held on November 26, 2003 and January 19 and 20, 2004. Case management

Snidely/Hollywell, au taux légal, jusqu'à la date du paiement intégral inclusivement.

[64] Une ordonnance sera préparée en application des dispositions de l'article 23 du *Code* et déposée auprès de la Cour fédérale du Canada.

[65] Afin de s'assurer de la mise à exécution de cette ordonnance, le Conseil demeure saisi de l'affaire pour trancher toute question qui pourrait en découler.

Pièces jointes : Annexe A : *Pegasus Express Inc.*, 21 janvier 2004 (CCRI LD 997)
Annexe B : *Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc.*, 20 septembre 2004 (CCRI LD 1138)

ANNEXE A

Notre dossier : 23947-C

N° du document : 185719

Le 21 janvier 2004

Décision-lettre du CCRI n° 997
(modifiée le 23 janvier 2004)

PAR TÉLÉCOPIEUR

...

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* et une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) dudit *Code* par la section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union), plaignante, alléguant violation des paragraphes 24(4), 94(1), 94(3) et de l'article 96 du *Code* par Pegasus Express Inc, intimée.

Messieurs,

Le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, et de M^{mes} Karen Brennan et Elisabeth Kriegler, Membres. Une audience a été tenue le 26 novembre 2003 ainsi que les 19 et 20 janvier 2004. Des téléconférences

teleconference calls were held on November 10, 13, December 15, and 17, 2003 and January 13, 2004. The orders that follow were delivered orally on January 20, 2004.

Appearances:

At the November 26, 2003 hearing:

Ms. Farah Baloo for Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union, Local no. 880
Mr. Neil Vaseleniuck for Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc. as a common employer

At the January 19 and 20, 2004 hearing:

Mr. Michael Klug for Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union, Local no. 880
Mr. Leo Meloche for Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc. as a common employer

I—Introduction

On June 16, 2003, the Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union, Local no. 880 (hereinafter the union) filed an application for certification. After holding a representation vote, the Board certified an all employee bargaining unit on November 5, 2003, described as follows:

all employees of Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc., working in Windsor, Ontario, excluding sales employees, supervisors and persons above the rank of supervisor.

On September 24, 2003, the union filed a series of application and complaints concerning the employer's unfair labour practices relating to the application and effects of certification. On January 13, given the continuing complaints and after providing the parties the opportunity to file their submissions, the Board consolidated all the complaints. The employer was given several opportunities to file submissions concerning the union's allegations. It responded to the union's first complaint, did not respond to three of the complaints, and responded to one complaint with a

portant sur la gestion du dossier ont eu lieu les 10 et 13 novembre et les 15 et 17 décembre 2003, ainsi que le 13 janvier 2004. Les ordonnances qui suivent ont été rendues de vive voix le 20 janvier 2004.

Ont comparu :

À l'audience du 26 novembre 2003 :

M^e Farah Baloo, pour la section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union);
M. Neil Vaseleniuck, pour Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc. à titre d'employeur unique.

À l'audience des 19 et 20 janvier 2004 :

M^e Michael Klug, pour la section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union);
M. Leo Meloche, pour Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc. à titre d'employeur unique.

I – Introduction

Le 16 juin 2003, la section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union) (le syndicat) a présenté une demande d'accréditation. Le 5 novembre 2003, au terme d'un scrutin de représentation, le Conseil a accrédité le syndicat à titre de représentant d'une unité de négociation regroupant tous les employés, décrite dans les termes suivants :

tous les employés de Pegasus Express Inc. et de Pegasus Personnel Inc., travaillant à Windsor (Ontario), à l'exclusion des employés des ventes, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur.

Le 24 septembre 2003, le syndicat a déposé une série de demandes et de plaintes alléguant que l'employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail liées à l'application et aux effets de l'accréditation. Compte tenu des plaintes continues et après avoir offert aux parties la possibilité de présenter leurs observations, le Conseil a regroupé toutes les plaintes en date du 13 janvier. L'employeur a eu plusieurs occasions de présenter ses observations sur les allégations du syndicat. Il a répondu à la première plainte déposée par le syndicat, mais il est resté muet

single paragraph. Under section 98(4) of the *Code*, the employer bears the burden of proof.

At the hearing of November 26, 2003, the employer was unrepresented. The employer asked that the hearing be limited to the union's first complaint, since the recent allegations of continuing violations were not sufficiently detailed for the employer to respond. That hearing, therefore, proceeded on the basis of the union's complaint concerning the issues of the first complaint. The employer was ill prepared to present its case. The Board held a caucus with the parties and advised the employer of the seriousness of the union's complaints and the possible consequences on the employer, should the complaints be upheld. The Board suggested that the employer retain or consult counsel before completing its case. It also suggested that if the parties were to commence collective bargaining, this might be a way for the parties to resolve their differences. With the parties' agreement, January 13, 2004 was set up for a mediation session with the Board's Regional Director for the Toronto Regional Office to assist the parties with collective bargaining.

The documents ordered to be produced at the November 26, 2003 hearing were never filed with the Board or the union as promised. The Board held a case management call on December 15, 2003, to resolve continuing issues between the parties and elicit the employer's cooperation to commence collective bargaining.

In the meantime, the employer advised its employees on November 28, 2003, that it was closing for a two week period during the Christmas season. The union filed a complaint concerning a change in working conditions under section 24(4) of the *Code*. The Board held a second case management conference on December 17, 2003, to resolve this issue in light of the hearings which were not yet completed. After investigation, the union withdrew the complaint on the basis that this was a yearly closure.

sur trois des plaintes, et il a répondu par un seul paragraphe à une autre d'entre elles. Dans la présente instance, en vertu du paragraphe 98(4) du *Code canadien du travail* (le *Code*), le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

L'employeur n'était pas représenté à l'audience du 26 novembre 2003. Il a demandé que l'audience porte uniquement sur la première plainte du syndicat, puisque les récentes allégations concernant les violations continues n'étaient pas suffisamment détaillées pour qu'il puisse y répondre. L'audience a donc porté sur la plainte du syndicat concernant les questions soulevées dans la première plainte. L'employeur n'était pas suffisamment préparé pour présenter sa preuve. Le Conseil a donc réuni les parties et a informé l'employeur de la gravité des plaintes déposées par le syndicat et des conséquences qui pouvaient s'ensuivre si elles étaient accueillies. Le Conseil a suggéré à l'employeur qu'il retienne les services d'un procureur ou qu'il en consulte un avant d'achever la présentation de sa preuve. Il a indiqué également que, si les parties entreprenaient des négociations collectives, elles pourraient peut-être en arriver à régler leurs différends. Sur l'accord des parties, une séance de médiation avec le Directeur régional du Conseil du bureau de Toronto a été prévue le 13 janvier 2004 en vue d'aider les parties dans leurs négociations collectives.

Les documents dont la production a été ordonnée à l'audience du 26 novembre 2003 n'ont jamais été déposés auprès du Conseil ou du syndicat, contrairement à ce qui avait été promis. Le 15 décembre 2003, le Conseil a tenu une téléconférence sur la gestion du dossier, afin de résoudre les questions encore en litige entre les parties et d'obtenir la collaboration de l'employeur aux fins d'entreprendre des négociations collectives.

Dans l'intervalle, soit le 28 novembre 2003, l'employeur a informé ses employés qu'il fermerait ses portes pendant deux semaines au cours de la période des Fêtes. Le syndicat a déposé une plainte concernant le changement des conditions de travail en vertu du paragraphe 24(4) du *Code*. Le Conseil a tenu une deuxième téléconférence sur la gestion du dossier le 17 décembre 2003 afin de régler cette question, compte tenu du fait que les audiences n'étaient pas encore terminées. Après avoir enquêté, le syndicat a retiré la plainte au motif qu'il s'agissait d'une fermeture annuelle.

On December 23, 2003, the first of two days set up for an exchange of proposals and the commencement of collective bargaining, the employer informed the union that it was contemplating closing its operations and would make this decision during the Christmas period. On December 29, 2003, the employer gave notice to most employees in the bargaining unit that it intended to close its operations in Windsor as of January 30, 2004. The employer informed the Board on January 12, by way of a telephone call to the Regional Director that it was closing and that it would be providing the Board with written confirmation and reasons. The Board did not receive the promised notice.

The day before the second scheduled day of collective bargaining, the employer cancelled the meeting on the basis that it was not available and that no purpose would be served by negotiation now that it was closing its operations.

At the hearings scheduled on January 19, 2004, the employer sent its corporate comptroller, Mr. Leo Meloche to represent its interests. Mr. Meloche was not fully briefed concerning the complaints. He made representations to the Board that he was there as an "observer". He was, however, provided with the opportunity to question witnesses. Mr. Meloche did not raise any issues which would have undermined the union's evidence of numerous violations to the *Code*.

After hearing the parties, the Board concluded that the employer, for Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc. as a common employer (hereinafter Pegasus or the employer had violated sections 24(4), 50(a) and (b), 94(1)(a), 94(3)(a) and 96 of the *Canada Labour Code (Part I-Labour Relations)*.

From the evidence heard, the Board concluded that the employer intends to, and has taken steps to close its Windsor operations on January 30, 2004, in violation of section 89(1) and the definition of "lockout" in section 3 of the *Code*. The Board was convinced by the union's evidence that the closure of the Windsor operations were motivated by anti-union animus and by the union's decision to enforce its rights, on behalf of the employees of the bargaining unit before this Board. As the Board is not in a position to evaluate all the damages requested by the union, and to avoid that its orders become moot because of the impending closure of the employer's operations, the Board orally issued the orders that follow to preserve the employee's rights,

Le 23 décembre 2003, soit le premier des deux jours fixés pour échanger des propositions et pour entreprendre des négociations collectives, l'employeur a informé le syndicat qu'il songeait à mettre un terme à ses activités et qu'il prendrait sa décision pendant les Fêtes. Le 29 décembre 2003, l'employeur informait la plupart des employés de l'unité de négociation qu'il avait l'intention de mettre un terme à ses activités de Windsor dès le 30 janvier 2004. Le 12 janvier, l'employeur a informé le Conseil, par voie de téléconférence avec le Directeur régional, qu'il fermait ses portes et qu'il remettrait au Conseil la confirmation écrite de cette fermeture ainsi que les motifs à l'appui de sa décision. Le Conseil n'a jamais reçu l'avis promis. La veille du deuxième jour prévu pour mener des négociations collectives, l'employeur a annulé la rencontre au motif qu'il n'était pas disponible et que les négociations ne serviraient à rien puisqu'il avait décidé de mettre un terme à ses activités.

L'employeur a envoyé le contrôleur de la société, M. Leo Meloche, pour représenter ses intérêts à l'audience du 19 janvier 2004. M. Meloche n'avait pas été informé de tous les détails concernant les plaintes. Il a indiqué au Conseil qu'il assistait à l'audience à titre d'observateur. Il a cependant eu la possibilité d'interroger les témoins. M. Meloche n'a soulevé aucune question susceptible de miner la preuve présentée par le syndicat sur de nombreux manquements au *Code*.

Après avoir entendu les parties, le Conseil en est arrivé à la conclusion que Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc. en tant qu'employeur unique (Pegasus ou l'employeur), avait violé le paragraphe 24(4), les alinéas 50a), 50b), 94(1)a) et 94(3)a), et l'article 96 du *Code*.

Sur le fondement de la preuve produite, le Conseil en est arrivé à la conclusion que l'employeur avait l'intention de fermer les portes de son établissement de Windsor le 30 janvier 2004 et qu'il avait pris des mesures à cet égard, en contravention du paragraphe 89(1) et de la définition de « lock-out » énoncée à l'article 3 du *Code*. Le Conseil a été convaincu par la preuve du syndicat que la fermeture de l'établissement de Windsor était motivée par un sentiment antisyndical et par la décision du syndicat de faire respecter ses droits, pour le compte des employés de l'unité de négociation, devant le Conseil. Celui-ci n'étant pas en mesure d'évaluer tous les dommages-intérêts demandés par le syndicat, et pour

enforceable immediately, with further reasons and orders to follow.

II—Orders Issued by the Board on January 20, 2004

1. Employees who are named in the consolidated applications and complaints are to be offered reinstatement as of next Monday, January 26, 2004 with the opportunity to consider until Friday, January 30, 2004 at 3 p.m. Anyone who has not declared, will be considered to have voluntarily resigned. All employees decision not to return to the workplace will not affect any consideration of back pay or financial claims still to be resolved.

Communication to the employer about returning employees is to be made by Mr. Klug, counsel for the union, in writing, faxed to the employer, no later than 3 p.m. on Friday, January 23, 2004 with simultaneous faxed copy to the Board.

Employees who elect to return are to be returned to the position, pay and benefits which they enjoyed on June 16, 2003. Any retroactive salary and financial claims will be dealt with later.

For greater clarity, Mr. Robert Ward is to be reinstated to on-call status in addition to his regular duties as a dispatcher. Ms. Patricia Allen is to be given the opportunity to return as a tractor trailer driver.

2. The Employer is to provide full proposals and commence collective bargaining in good faith, no later than Monday, January 26, 2004, with a view to making every reasonable effort to conclude a collective agreement.

Failure to provide proposals or commence collective bargaining on January 26, 2004 shall result in the Board, upon application by the union, hearing the parties on an expedited basis as to why a first collective

éviter que ses ordonnances perdent toute raison d'être du fait de la fermeture imminente de l'établissement de l'employeur, le Conseil a rendu les ordonnances qui suivent de vive voix afin de préserver les droits des employés. Ces ordonnances devaient être exécutées dès lors qu'elles ont été rendues et les motifs et ordonnances supplémentaires devaient suivre.

II – Ordonnances rendues par le Conseil le 20 janvier 2004

1. Les employés nommément désignés dans les demandes et les plaintes regroupées doivent avoir la possibilité d'être réintégrés dans leurs fonctions à compter de lundi prochain, 26 janvier 2004, et de réfléchir à la question jusqu'au vendredi, 30 janvier 2004, à 15 h. Quiconque n'ayant pas répondu à ce moment-là sera considéré comme ayant volontairement démissionné. La décision des employés de ne pas retourner au travail ne compromettra pas l'étude des demandes de rémunération rétroactive ou des réclamations financières qui sont en suspens.

Toute communication avec l'employeur sur la réintégration d'employés doit être effectuée par écrit par M^e Klug, procureur du syndicat, et doit être transmise par télécopieur à l'employeur au plus tard le vendredi 23 janvier 2004 à 15 h; une copie doit être transmise simultanément par télécopieur au Conseil.

Les employés qui choisissent d'être réintégrés dans leur travail doivent obtenir le poste qu'ils occupaient le 16 juin 2003, ainsi que la rémunération et les avantages sociaux dont ce poste était assorti. Toute demande de rémunération rétroactive ou réclamation financière sera traitée plus tard.

Il est précisé que M. Robert Ward doit être réintégré à titre de travailleur sur demande en plus de reprendre ses fonctions habituelles à titre de répartiteur. M^{me} Patricia Allen doit avoir la possibilité de retourner au travail à titre de chauffeur de camion gros porteur.

2. L'employeur doit présenter des propositions complètes et entreprendre des négociations collectives de bonne foi au plus tard le lundi 26 janvier 2004, en vue de faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

Si aucune proposition n'a encore été présentée ou qu'aucune négociation collective n'a encore été entreprise le 26 janvier 2004, à la demande du syndicat, le Conseil entendra les parties de manière expéditive

agreement should not be imposed under section 80 of the *Code*, based on the union's proposals remitted to the employer on December 23, 2003.

3. The employer is to cease and desist any further violation of sections 24(4), 50 (a) and (b), 94(1)(a), 94(3)(a) and 96 of the *Code*.

4. The employer is not to close its operations in Windsor, or move its operations to the U.S. or transfer work to individuals outside the bargaining unit or transfer its equipment, if any reason for so doing is related to the exercise of the employee's right to be represented by Local 880 and/or the exercise of the lawful rights of a trade union.

5. The employer is to set aside and remit in trust to Mr. Klug, the sum of \$30,000 (thirty thousand dollars) no later than noon on Wednesday, January 21, 2004, to be used in whole or in part to settle outstanding employee financial claims to be determined by the Board. Any monies remaining will be returned to the employer.

6. Failure to follow the direction of this Board on any of the items above will result in the Board issuing an order at the union's request under section 23 of the *Code* for enforcement of these orders in the Federal Court.

7. Counsel for the union shall be entitled to its fees and costs on a solicitor client basis with respect to these proceedings payable no later than 10 days following the issue of counsel's invoice to the employer. For added clarity, fees and costs are for preparation and hearing days before the Board and conference calls held by the Board.

8. The Board's decision on financial claims and other issues not covered by this oral order shall follow.

9. This oral order is enforceable immediately and will be followed by written confirmation.

afin de déterminer s'il ne devrait pas imposer une première convention collective en vertu de l'article 80 du *Code*, compte tenu des propositions du syndicat remises à l'employeur le 23 décembre 2003.

3. L'employeur doit mettre fin à tout manquement au paragraphe 24(4), aux alinéas 50a), 50b), 94(1)a) et 94(3)a) et à l'article 96 du *Code*.

4. Il est interdit à l'employeur de fermer les portes de son établissement de Windsor, de transférer ses activités aux États-Unis, d'attribuer du travail à des travailleurs ne faisant pas partie de l'unité de négociation ou de transférer son équipement pour des raisons qui sont liées à l'exercice du droit des employés d'être représentés par la section locale 880 ou à l'exercice des droits légitimes d'un syndicat.

5. L'employeur doit mettre de côté et remettre en fiducie à M^e Klug la somme de 30 000 \$ (trente mille dollars) au plus tard le mercredi 21 janvier 2004 à midi; cette somme sera utilisée en tout ou en partie pour régler les réclamations financières des employés sur lesquelles le Conseil doit encore se prononcer. Le solde de ce montant, le cas échéant, sera remis à l'employeur.

6. Si l'une ou l'autre des directives susmentionnées n'est pas respectée, le Conseil déposera, à la demande du syndicat et en vertu de l'article 23 du *Code*, le dispositif de la présente ordonnance à la Cour fédérale, afin de le faire exécuter.

7. Le procureur du syndicat a droit de réclamer ses honoraires et frais sur une base procureur-client en ce qui concerne la présente instance; ceux-ci seront payables au plus tard 10 jours suivant la remise de la facture du procureur à l'employeur. Il est précisé que les honoraires et les frais se rapportent aux travaux de préparation et aux journées d'audience qui ont eu lieu devant le Conseil ainsi qu'aux téléconférences qui ont été tenues par le Conseil.

8. La décision du Conseil sur les réclamations financières et autres questions non visées par la présente ordonnance rendue de vive voix suivra.

9. La présente ordonnance rendue de vive voix est exécutoire immédiatement et sera suivie d'une confirmation écrite.

This is an interim decision under section 20(1) of the *Code* and signed on behalf of the panel by

(s) Michele A. Pineau
Vice-Chairperson

APPENDIX B

Our File: 23947-C

Document No.: 194742

September 20, 2004

CIRB Letter Decision no. 1138

BY TELECOPIER

...

Dear Sirs:

In the matter of the *Canada Labour Code* (*Part I—Industrial Relations*) and a complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) thereof by Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union, Local No. 880, complainant, alleging violation of sections 24(4), 94(1), 94(3) and 96 of the *Code* by Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc. respondents.

A panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Karen S. Brennan and Ms. Elisabeth Kriegler, Members.

This is a final decision being issued as follow-up to the decision issued January 21, 2004 (as amended January 23, 2004) that awarded conservation orders on January 20, 2004 to preserve employee rights in the face of the impending closure of the employer's operations *Pegasus Express Inc.*, January 21, 2004 (CIRB LD 997).

At issue are back pay and financial claims following the Board's finding that Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc. (Pegasus or the employer),

La présente décision provisoire du Conseil est rendue en vertu du paragraphe 20(1) du *Code*, et elle est signée en son nom par

(Traduction certifiée conforme Communications)
Michele A. Pineau
Vice-présidente

ANNEXE B

Notre dossier : 23947-C

N° du document : 194742

Le 20 septembre 2004

CCRI Décision-lettre n° 1138

PAR TÉLÉCOPIEUR

...

Concernant le *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) et une plainte de pratique déloyale de travail présentée en vertu du paragraphe 97(1) dudit *Code* par la section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union), plaignante, alléguant violation des paragraphes 24(4), 94(1) et 94(3) et de l'article 96 du *Code* par Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc., intimées.

Messieurs,

Le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, et de M^{mes} Karen S. Brennan et Elisabeth Kriegler, Membres.

Il s'agit d'une décision définitive du Conseil, qui fait suite à la décision *Pegasus Express Inc.*, 21 janvier 2004 (CCRI LD 997) (modifiée le 23 janvier 2004), incorporant les ordonnances rendues le 20 janvier 2004 afin de préserver les droits des employés devant la fermeture imminente de l'entreprise de l'employeur.

Les questions en litige sont la rémunération rétroactive et les réclamations financières résultant de la conclusion du Conseil selon laquelle Pegasus Express

had engaged in a number of unfair labour practices in violation of sections 24(4), 94(1), 94(3) and 96 of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*). Employees were either terminated, constructively dismissed, demoted or the subject of reduced wages as a result of their support of the union's successful application for certification.

As was noted in *Pegasus Express Inc.*, *supra*, the employer was unable to contradict the employee witnesses that appeared before the Board, nor did it present any witnesses of its own in support of its denial of having violated the *Code*.

The following awards are for the period terminating on January 17, 2004. Claims beyond January 17, 2004 with respect to continuing violations of the Board's orders by the employer will be addressed by the Board upon further application by the union.

Larry Brimmer

Larry Brimmer is a transport truck driver with 3.5 years of service. He has been on dedicated runs for 1.5 years. Mr. Brimmer's uncontradicted testimony is that there were no transport truck brokers at the time the application for certification was filed on June 16, 2003. On two previous occasions he lost his runs to brokers. Prior to the certification vote, Mr. Keith Beard, Director of Operations for Pegasus, told him to pay attention to how he voted as the work was not going to be around if the union was successfully certified. After the vote, he was told by Mr. Beard that Pegasus would never accept having a union.

For two weeks prior to the Christmas shut-down, his hours were reduced to 8.5 hours per day from a previous 12 to 13 hours. His loss based on 4 hours per day, 20 hours per week and for a total of 40 hours at a rate of \$15 per hour is equal to a claim of \$600.

The Board finds that Mr. Brimmer was denied runs that he would normally have accomplished as a result of his support for the union and hereby awards him an amount of \$600 in lost wages.

Inc. et Pegasus Personnel Inc. (Pegasus ou l'employeur) s'était adonnée à des pratiques déloyales de travail en violation des paragraphes 24(4), 94(1) et 94(3) et de l'article 96 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Les employés avaient été soit licenciés, soit congédiés de manière déguisée, soit rétrogradés ou contraints d'accepter une diminution de salaire pour avoir soutenu le syndicat dans sa démarche fructueuse afin d'obtenir un certificat d'accréditation.

Comme il est indiqué dans *Pegasus Express Inc.*, précitée, l'employeur a été incapable de contredire les employés qui ont comparu devant le Conseil ni n'a appelé de témoins pour son compte afin de démontrer qu'il n'avait pas contrevenu au *Code*.

Les décisions qui suivent visent la période se terminant le 17 janvier 2004. Les réclamations ultérieures à cette date concernant la violation continue des ordonnances du Conseil par l'employeur seront prises en considération par le Conseil sur présentation d'une nouvelle demande du syndicat.

Larry Brimmer

Larry Brimmer, chauffeur de camion, compte 3,5 années de service. Il était affecté à des parcours réservés depuis un an et demi. Selon son témoignage non contredit, il n'y avait pas de courtier de transport au moment de la présentation de la demande d'accréditation, le 16 juin 2003. À deux reprises avant cette date, il a perdu ses parcours au profit de courtiers. Avant la tenue du vote d'accréditation, M. Keith Beard, directeur des opérations chez Pegasus, lui avait conseillé de bien réfléchir avant de voter car le travail allait disparaître si le syndicat était accrédité. Après le vote, M. Beard lui a fait savoir que Pegasus n'accepterait jamais l'arrivée d'un syndicat.

Pendant les deux semaines qui ont précédé la fermeture de l'entreprise pour la période des Fêtes, ses heures de travail quotidiennes sont passées de 12 à 13, à 8,5. La perte subie, à raison de quatre heures par jour, ou 20 heures par semaine, pour un total de 40 heures au taux horaire de 15 \$, s'établit à 600 \$.

Le Conseil estime que M. Brimmer a été privé des parcours qu'il aurait normalement accomplis s'il n'avait pas appuyé le syndicat et lui accorde donc un montant de 600 \$ au titre de la perte salariale subie.

Roman Bardyla

Roman Bardyla is a 5-ton delivery driver who commenced employment at Pegasus on July 21, 2003, subsequent to the application for certification. He was hired at a start rate of \$13 per hour and Mr. Beard represented to him that he would receive a one dollar increase to \$14 per hour after 90 days, with yearly increases to follow. Mr. Beard approached him prior to certification and asked him how he was going to vote. Mr. Bardyla replied that he would just go to the meeting. Mr. Bardyla was ineligible to vote at that meeting.

On October 28, 2003, Mr. Bardyla approached Mr. Beard about receiving his pay increase. Mr. Beard replied that because of the statutory freeze on wages as a result of the commencement of collective bargaining, he would not receive any raise. Mr. Bardyla was also told that an evaluation would also be required prior to any wage increase, a condition that was not stipulated at the time of hire.

Following the date of certification on October 18, 2003, Mr. Bardyla's hours of work decreased from 50 hours per week to 31 to 37 hours per week throughout November and December. Mr. Bardyla's testimony was not challenged in cross-examination. Mr. Bardyla's claim is for \$613, which includes the loss of the \$1 per hour increase, including holidays and other hours.

The Board finds that Mr. Bardyla had reduced hours of work and an increase that he would normally have received as a result of his support for the union, and hereby awards him an amount of \$613.

James Scherb

James Scherb commenced employment in November 2001 with Pegasus Personnel Inc. as a supervisor and transferred to Pegasus Express in September 2002 as a lift truck driver with shipping and receiving duties. To prevent Mr. Scherb from leaving, Pegasus increased his wages by .50¢ per hour to \$12. In March 2003, in spite of a commitment of an additional .50¢ per hour after 90 days, that is in June, 2003, Mr. Scherb was denied this second raise, allegedly because of the statutory freeze on wages as a result of the commencement of collective bargaining. Mr. Scherb

Roman Bardyla

Roman Bardyla, chauffeur de camion de livraison de cinq tonnes, a été embauché par Pegasus le 21 juillet 2003, après la demande d'accréditation. Son salaire horaire initial était de 13 \$; M. Beard lui avait indiqué qu'il aurait droit à une augmentation de 1 \$, ce qui porterait son salaire horaire à 14 \$, après 90 jours, puis à des augmentations annuelles par la suite. Avant la tenue du vote d'accréditation, M. Beard était allé le voir pour lui demander comment il avait l'intention de voter. M. Bardyla lui avait répondu qu'il allait juste assister à la réunion car il n'avait pas droit de vote.

Le 28 octobre 2003, M. Bardyla s'est adressé à M. Beard pour obtenir son augmentation salariale. M. Beard lui a répondu qu'en raison du gel des salaires imposé par la loi une fois que des négociations collectives sont entamées, il n'y aurait pas d'augmentation. M. Beard a aussi ajouté que son travail devait faire l'objet d'une évaluation avant qu'on puisse lui accorder une augmentation, ce dont M. Bardyla n'avait nullement été informé au moment de son embauche.

Après l'accréditation du syndicat le 18 octobre 2003, les heures de travail hebdomadaires de M. Bardyla sont passées de 50 à quelque 31 à 37 pendant les mois de novembre et décembre. Le témoignage de M. Bardyla n'a pas été contesté en contre-interrogatoire. M. Bardyla réclame un montant de 613 \$, lequel englobe la perte au titre de l'augmentation horaire de 1 \$, y compris les jours fériés et les autres heures.

Le Conseil estime que M. Bardyla a subi une diminution de ses heures de travail et une perte salariale pour avoir appuyé le syndicat et lui accorde donc un montant de 613 \$.

James Scherb

James Scherb a été embauché par Pegasus Personnel Inc. en novembre 2001 comme superviseur. Il a ensuite été muté chez Pegasus Express en septembre 2002 comme chauffeur de chariot élévateur affecté à l'expédition et à la réception. Pour empêcher M. Scherb de partir, Pegasus lui a accordé une augmentation de son salaire horaire de 0,50 \$, portant ainsi son salaire à 12 \$. En mars 2003, en dépit de l'engagement de l'employeur de hausser à nouveau son salaire horaire de 0,50 \$ après 90 jours, c'est-à-dire en juin 2003, cette seconde augmentation lui a été refusée,

was laid off on November 21, 2003, and returned on a part-time basis on December 1, 2003, and on a full-time basis in January, 2004.

Prior to the union's first application for certification, Mr. Scherb was the subject of constant threats by Mr. Beard that the company would close down and move across the border to the U.S., that the company would open another warehouse under a different name; that if the union was certified, 14 people would be looking for jobs. Mr. Scherb was not cross-examined, and therefore, his evidence is the best evidence before the Board. Mr. Scherb's claim is for .50¢ an hour for 40 hours per week for 25 weeks for a total of \$500.

The Board finds that Mr. Scherb was denied the pay increase he should have received as a result of his support for the union, and hereby awards him an amount of \$500.

Robert Ward

Robert Ward was the owner-operator of two cargo vans for a period of two years and eventually became a company dispatcher in January 2001. Upon his appointment as dispatcher, Mr. Ward held an "on-call assignment" to respond to calls for bookings received after regular hours of work. This extra assignment paid \$200 per week in addition to regular weekly wages. On June 16, 2003, the date of the second certification application, this work was taken from Mr. Ward by Mr. Beard, who reassigned it to himself. Mr. Beard believed that Mr. Ward allowed union meetings to be held in the dispatch office in the evenings. Without explanation other than Mr. Beard's displeasure, Mr. Ward was transferred from the evening shift that he had continuously occupied since 2001, to the day shift and then to rotating shifts.

After the application for certification was filed in June 2003, Mr. Ward witnessed Mr. Beard repeating just about every day that Mr. Victor Vaseleniuck, the company's owner, would close Pegasus if the union got

en raison, prétendument du gel imposé par la loi par suite du début des négociations collectives. M. Scherb a été licencié le 21 novembre 2003; il a été rappelé au travail à temps partiel le 1^{er} décembre 2003 et à temps plein en janvier 2004.

Avant la première demande d'accréditation du syndicat, M. Beard n'arrêtait pas de lui faire des menaces en lui disant que l'employeur allait fermer l'entreprise et s'installer de l'autre côté de la frontière aux États-Unis, qu'il allait ouvrir un autre entrepôt sous une nouvelle raison sociale, que, si le syndicat était accrédité, 14 personnes allaient être obligées de se chercher du travail. M. Scherb n'ayant pas été contre-interrogé, son témoignage constitue donc le meilleur témoignage dont dispose le Conseil. M. Scherb réclame 0,50 \$ l'heure, à raison de 40 heures pendant 25 semaines, ce qui représente 500 \$.

Le Conseil estime que M. Scherb a été privé de l'augmentation salariale qu'il aurait reçue s'il n'avait pas appuyé le syndicat et lui accorde donc un montant de 500 \$.

Robert Ward

Robert Ward, qui a été propriétaire-exploitant de deux semi-remorques pendant deux ans, a été embauché comme répartiteur par l'entreprise en janvier 2001. À sa nomination comme répartiteur, il a accepté une « affectation sur demande » pour répondre aux demandes de réservation reçues après les heures ouvrables, ce qui lui valait un supplément de 200 \$ sur son salaire hebdomadaire habituel. Le 16 juin 2003, date de la seconde demande d'accréditation, M. Beard lui a retiré ce travail et se l'est attribué personnellement. Il croyait que M. Ward avait autorisé la tenue de réunions syndicales dans le bureau de répartition en soirée. Sans autre explication que le mécontentement de M. Beard, M. Ward a été muté du poste de soir qu'il occupait en permanence depuis 2001 au poste de jour puis ensuite à des postes tournants.

Après la présentation de la demande d'accréditation en juin 2003, M. Ward a entendu M. Beard répéter presque tous les jours que M. Victor Vaseleniuck, propriétaire de l'entreprise, avait

in. Mr. Beard also threatened that the company would move to the U.S. and run from there.

After the certification was issued, Mr. Beard stated that the company would close and company drivers would be replaced with brokers. Before the application for certification, there were six company drivers and no brokers. Company drivers had dedicated routes, which meant they had the same run and started and finished at the same time each day.

In late summer, Pegasus put in new bids for GM work, which took place every two years. Some new routes were obtained but had to be returned because Pegasus had insufficient drivers to do the work. At the same time, new brokers started taking up daily runs, replacing company drivers. One company driver became a broker by leasing one of Pegasus' tractors, but the tractor was soon repossessed along with all of Pegasus' other tractors for failure to pay the lease. Pegasus now operates with four trucks leased from Ryder Logistics. Accordingly, the hours of company drivers have been cut back.

Mr. Ward lost his on-call assignment of \$200 per week for 29 weeks from June 16, 2003 to January 17, 2004 (minus the two-week Christmas shutdown) for a total of \$5,800. The Board hereby awards Mr. Ward the sum of \$5,800.

Ms. Lynn Greer

Ms. Greer is a transport truck driver who commenced employment at Pegasus on March 17, 2003. Her start rate was \$14 per hour with a commitment from Mr. Beard of an extra dollar per hour wage increase and benefits after 90 days.

Ms. Greer was not given her wage increase as promised and she spoke to Mr. Beard about this. Mr. Beard's response was that there was a labour dispute resulting from the application for certification and all wages were frozen, which meant she would not receive the hourly wage increase.

l'intention de fermer Pegasus si le syndicat était accrédité. M. Beard avertissait aussi que l'entreprise allait s'installer aux États-Unis pour poursuivre ses activités.

Après l'accréditation du syndicat, M. Beard a indiqué que l'entreprise allait fermer ses portes et que les chauffeurs allaient être remplacés par des courtiers. Avant la demande d'accréditation, l'entreprise comptait six chauffeurs mais aucun courtier. Les chauffeurs de l'entreprise avaient des parcours réservés, ce qui signifiait qu'ils avaient le même parcours et finissaient à la même heure chaque jour.

À la fin de l'été, Pegasus a répondu à un nouvel appel d'offres de GM, un processus qui se déroule tous les deux ans. L'employeur a obtenu de nouveaux parcours mais a été contraint d'y renoncer faute de chauffeurs pour accomplir le travail. À la même époque, de nouveaux courtiers ont commencé à effectuer des parcours quotidiens à la place des chauffeurs de l'entreprise. L'un de ces chauffeurs est devenu courtier en louant un tracteur de Pegasus, mais le tracteur a tôt fait d'être repris avec tous les autres tracteurs de l'entreprise pour défaut de paiement des frais de location. Pegasus utilise désormais quatre camions loués appartenant à Ryder Logistics. Il s'ensuit que les heures des chauffeurs de l'entreprise ont été réduites.

M. Ward a perdu son affectation sur demande, qui lui rapportait 200 \$ par semaine pendant 29 semaines, du 16 juin 2003 au 17 janvier 2004 (en excluant les deux semaines du congé des Fêtes), ce qui représente 5 800 \$. Le Conseil lui accorde donc la somme de 5 800 \$.

M^{me} Lynn Greer

M^{me} Greer, chauffeuse de camion, a été embauchée par Pegasus le 17 mars 2003. Son taux horaire initial s'établissait à 14 \$; M. Beard s'était engagé à lui accorder une augmentation salariale de 1 \$ l'heure ainsi que certains avantages après 90 jours.

M^{me} Greer n'a pas obtenu l'augmentation salariale promise et elle en a discuté avec M. Beard. Celui-ci lui a répondu qu'il y avait un conflit de travail résultant de la demande d'accréditation et que tous les salaires étaient gelés, ce qui signifiait qu'elle ne recevrait pas l'augmentation attendue.

Two days before the certification vote, Ms. Greer was terminated, effective October 16, 2003, by means of a registered letter sent to her home by Mr. Neil Valeseniuk. Ms. Greer had been off work since July 28, 2003, with a work-related injury and had been providing regular medical updates in support of her continued absence.

The Board finds that the employer illegally withheld Ms. Greer's wage increase for a period of 6 weeks, which amounts to \$240. Ms. Greer is also entitled to her wages from November 24, 2003, to January 17, 2004 (40 hours a week for 6 weeks at \$15 per hour excluding the Christmas shutdown period) for having been illegally dismissed from her employment for union activities. The amount owing on this count is \$3,600.

Ms. Linda Moodrey

Ms. Moodrey is a transport truck driver. The evidence of Mr. Ward, Mr. Lee and Mr. Allen confirm that Ms. Moodrey lost her dedicated run as a driver as a result of the certification of the union and consequently suffered financial losses associated with the loss of the dedicated run. These financial losses and the Christmas closure prompted Ms. Moodrey to seek alternate employment.

The Board finds that Ms. Moodrey was terminated as a result of her support of the union and is owed compensation for the weeks ending November 29, December 6, December 13 and December 20, 2003, and for the period ending January 17, 2004, for a total of 93 hours at \$15 per hour, for a total compensation of \$1,395.

Ms.. Dale Lee

Ms. Dale Lee is a dispatcher who commenced employment on March 17, 2003. Ms. Lee negotiated her terms and conditions of employment at the start rate of \$600 per week with an increase to \$650 per week after 90 days.

Ms. Lee did not receive the promised increase in pay after 90 days because she was to be subjected to an evaluation of her work before receiving such an increase. Ms. Lee testified that this condition was not part of the negotiated increase. After some insistence about receiving her increase, Ms. Lee was informed by Mr. Beard that she would not be receiving her increase

Deux jours après le vote d'accréditation, M^{me} Greer a été licenciée à compter du 16 octobre 2003 au moyen d'une lettre recommandée envoyée à son domicile par M. Neil Vaseseniuck. M^{me} Greer était absente du travail depuis le 28 juillet 2003 à cause d'un accident du travail; elle fournissait périodiquement des rapports médicaux pour justifier son absence continue.

Le Conseil estime que l'employeur a illégalement retenu l'augmentation salariale de M^{me} Greer pendant une période de six semaines, ce qui représente une perte de 240 \$. M^{me} Greer a également droit à son salaire pour la période du 24 novembre 2003 au 17 janvier 2004 (40 heures par semaine pendant six semaines à raison de 15 \$ l'heure, en excluant la période de fermeture des Fêtes) pour avoir été illégalement licenciée à cause de ses activités syndicales. Le montant payable à cet égard s'établit à 3 600 \$.

M^{me} Linda Moodrey

M^{me} Moodrey est chauffeuse de camion. Les témoignages de MM. Ward, Lee et Allen confirment que M^{me} Moodrey a perdu son parcours réservé par suite de l'accréditation du syndicat et qu'elle a dès lors subi une perte financière. Cette perte et la fermeture de l'entreprise pendant la période des Fêtes l'ont incitée à se chercher un autre emploi.

Le Conseil estime que M^{me} Moodrey a été licenciée pour avoir accordé son appui au syndicat et qu'elle a droit à son salaire pour les semaines se terminant le 29 novembre, les 6, 13 et 20 décembre 2003, ainsi que pour la période se terminant le 17 janvier 2004, soit 93 heures au taux horaire de 15 \$, ce qui représente un montant total de 1 395 \$.

M^{me} Dale Lee

M^{me} Dale Lee, répartitrice, a été embauchée le 17 mars 2003. Elle a négocié ses conditions d'emploi pour obtenir un salaire hebdomadaire initial de 600 \$ plus une augmentation de 50 \$ après 90 jours.

M^{me} Lee n'a pas reçu l'augmentation salariale promise après 90 jours parce que son travail devait d'abord faire l'objet d'une évaluation. M^{me} Lee a témoigné qu'il n'avait pas été prévu que, pour qu'elle reçoive l'augmentation négociée, elle devait faire l'objet d'une telle évaluation. Après avoir insisté à quelques reprises pour recevoir son augmentation, elle

because of the application for certification and consequent wage freeze that applied.

Ms. Lee confirmed that Mr. Beard had threatened on several occasions to put brokers on all the runs, to move its business to the U.S. and that GM would likely send its business elsewhere if Pegasus was unionized.

On November 14, 2003, Ms. Lee arrived at work and attempted to enter the employer's premises using her security code, as usual. Upon all the alarms going off, she contacted Mr. Beard, who told her that her code had been cancelled on the previous Friday and that she had been terminated on the basis that there was insufficient work.

Ms. Lee confirmed, as did previous witnesses, that after the application for certification, dedicated routes had been removed from company drivers and given to brokers, that the hours of company drivers had been reduced, that the company had not hired more drivers as a result of acquiring new routes.

The Board finds that Ms. Lee was illegally denied a wage increase and illegally terminated as a result of her support of the union and her role in organizing the certification vote and awards her the following compensation: her missed wage increase for the period of June 17 to November 17, 2003 (\$50 per week for 22 weeks) and two weeks of salary (\$650 per week) as a notice period after her termination, for a total of \$2,400.

Ms. Patricia Allen

Ms. Allen is a transport truck driver, hired in 2002. After 90 days on the job, she received a wage increase and benefits as promised by the employer. She had a dedicated run during 2002 and 2003. She admits that during the period leading to and following the application for certification, she was what she described as "one of the pushier employees". She had meetings with Mr. Beard in an attempt to improve the working conditions of employees without becoming unionized

a été informée par M. Beard qu'il n'y aurait pas d'augmentation à cause de la demande d'accréditation et du gel salarial qui en résultait.

M^{me} Lee a confirmé que M. Beard avait menacé à plusieurs occasions d'attribuer tous les parcours à des courtiers et d'installer l'entreprise aux États-Unis. Il répétait également que GM était susceptible de faire exécuter le travail par d'autres entreprises si les travailleurs de Pegasus se syndiquaient.

Le 14 novembre 2003, M^{me} Lee s'est présentée au travail et a essayé d'entrer dans les locaux de l'employeur en utilisant son code de sécurité, comme elle le faisait habituellement. Quand le système d'alarme s'est déclenché, elle a communiqué avec M. Beard, qui l'a informée que son code avait été annulé le vendredi précédent et qu'elle avait été licenciée en raison d'une pénurie de travail.

M^{me} Lee a confirmé, à l'instar des témoins précédents, qu'après la présentation de la demande d'accréditation, les parcours réservés avaient été retirés aux chauffeurs de l'entreprise et confiés à des courtiers, que les heures de travail des chauffeurs de l'entreprise avaient été réduites et que l'entreprise n'avait pas engagé de chauffeurs supplémentaires après qu'il dut effectuer de nouveaux parcours.

Le Conseil estime que M^{me} Lee a été illégalement privée d'une augmentation salariale et illégalement licenciée pour avoir appuyé le syndicat et participé à l'organisation du vote d'accréditation et lui accorde donc l'indemnité suivante : l'augmentation salariale refusée pour la période du 17 juin au 17 novembre 2003 (50 \$ par semaine pendant 22 semaines) et deux semaines de salaire (650 \$ par semaine) à titre de préavis de licenciement, pour un montant total de 2 400 \$.

M^{me} Patricia Allen

M^{me} Allen, chauffeuse de camion, a été embauchée en 2002. Après 90 jours d'emploi, elle a reçu une augmentation salariale et les avantages promis par l'employeur. Elle effectuait un parcours réservé durant les années 2002 et 2003. Elle admet que, au cours de la période qui a précédé et suivi la demande d'accréditation, elle était l'une des employées les plus actives. Elle dit avoir eu des rencontres avec M. Beard afin d'améliorer les conditions de travail des employés

and told Mr. Beard that if conditions did not improve, employees would unionize.

Mr. Beard, thereafter, made certain threats about what would happen if a certification went through: Mr. Vaseleniuck allegedly had a company in the U.S. and he would move his Canadian operations there; dedicated runs would go to brokers and, once all brokers were in place, there would be an application to decertify the union.

Ms. Allen testified that at the time of the second application for certification, there were no brokers. Once the certification was issued, brokers were hired and the hours of company drivers generally decreased as runs were assigned to more and more brokers. In Ms. Allen's case, her hours were reduced to 10 hours a week. Therefore, she had to seek alternate employment. Just prior to the hearing in this matter, she gave her employer one week notice, but offered to continue to work until the company closed. Ms. Allen then attempted to rescind her notice, but Pegasus did not accept her change of heart.

Ms. Allen testified that the brokers did not receive a letter of notice that the company was closing, as did the company drivers.

The Board finds that Ms. Allen was constructively dismissed because of her union activities and awards her compensation for loss of earnings of 157.25 hours for the period of November 29, 2003, to January 17, 2004 (excluding the Christmas closedown) in the amount of \$2,358.75.

This is a unanimous decision of the Board and signed on its behalf by

(s) Michele A. Pineau
Vice-Chairperson

CASES CITED

Adams (Robert), [2000] CIRB no. 95; and 73 CLRBR (2d) 132

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

sans qu'ils n'aient à se syndiquer; elle a prévenu M. Beard que si les conditions ne s'améliorait pas, les employés allaient se syndiquer.

M. Beard a par la suite lancé des avertissements quant aux conséquences de l'arrivée d'un syndicat : M. Vaseleniuck possédait prétendument une entreprise aux États-Unis et envisageait d'y installer ses activités canadiennes; les parcours réservés seraient attribués à des courtiers et une fois tous les courtiers en place, il y aurait une demande de révocation de l'accréditation du syndicat.

M^{me} Allen a témoigné qu'au moment de la seconde demande d'accréditation, l'entreprise ne comptait aucun courtier. Après l'accréditation du syndicat, des courtiers ont été embauchés et les heures de travail des chauffeurs de l'entreprise ont diminué de façon générale car les parcours étaient attribués en nombre croissant à des courtiers. Les heures de travail de M^{me} Allen ont chuté à 10 par semaine. Elle a donc été contrainte de se chercher un autre emploi. Juste avant l'audience, M^{me} Allen a donné un préavis d'une semaine à l'employeur tout en lui offrant de continuer de travailler jusqu'à la fermeture de l'entreprise. M^{me} Allen a ensuite essayé d'annuler son préavis, mais Pegasus a refusé.

M^{me} Allen a témoigné que les courtiers, contrairement aux chauffeurs de l'entreprise, n'avaient pas reçu de préavis de fermeture de l'entreprise.

Le Conseil estime que M^{me} Allen a été l'objet d'un congédiement déguisé en raison de ses activités syndicales et lui accorde donc une indemnité pour les 157,25 heures de travail perdues durant la période du 29 novembre 2003 au 17 janvier 2004 (à l'exclusion de la fermeture des Fêtes), ce qui représente un montant de 2 358,75 \$.

Il s'agit d'une décision unanime du Conseil et elle est signée en son nom par

(Traduction certifiée conforme Communications)
Michele A. Pineau
Vice-présidente

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2000] CCRI n° 95; et 73 CLRBR (2d) 132

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Atomic Energy of Canada Limited, [2001] CIRB no. 110

Bellai Brothers Ltd., [1994] OLRB Rep. January 2

BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

Bingley (Grace), [2004] CIRB no. 291; and 121 CLRBR (2d) 178

Bourque Consumer Electronics Service Inc., [1990] OLRB Rep. October 999

Brantwood Manor Nursing Homes Limited, [1984] OLRB Rep. March 415

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Cairns (George) et al., [2001] CIRB no. 111

C.A.L.P.A. v. Eamor (1997), 39 CLRBR (2d) 52 (F.C.A., no. A-467-97)

Canadian Council of Railway Operating Unions v. Adams (Robert) et al., judgment rendered from the bench, no. A-719-00, February 13, 2002 (F.C.A.)

Canadian National Railway Company, [2006] CIRB no. 362

City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy et al., [1981] T.T.22

Classic Masonry Inc., [1993] OLRB Rep. August 721

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRBR no. 1162)

First Nations Urban Community Society, No. B316/2005, November 25, 2005 (BCLRBR)

I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal, [2004] 1 S.R.C. 43

Insurance Courier Services and Lewis Couriers, Divisions of D & D ICS Group Inc. (1993), 91 di 90; and 18 CLRBR (2d) 286 (CLRBR no. 997)

International Association of Bridge, Structural and Ornamental Ironworkers (Shopmen's Local Union No. 800) v. Precision Metal Works Ltd., [1994] N.B.I.R.D. No. 10 (QL)

Kasper (Derrick) and Choates (Peter), Partners, carrying on business under the firm-name of Kaycee Enterprises, No. B91/96, March 19, 1996 (BCLRBR)

Kelland and Tunnel & Rock Workers' Union, Local 168 (1994), 21CLRBR (2d) 254

A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal, [2004] 1 R. C.S. 43

Bellai Brothers Ltd., [1994] OLRB Rep. January 2

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI n° 81

Bingley (Grace), [2004] CCRI n° 291; et 121 CLRBR (2d) 178

Bourque Consumer Electronics Service Inc., [1990] OLRB Rep. October 999

Brantwood Manor Nursing Homes Limited, [1984] OLRB Rep. March 415

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Cairns (George) et autres, [2001] CCRI n° 111

C.A.L.P.A. c. Eamor (1997), 39 CLRBR (2d) 52 (C.A.F., dossier n° A-467-97)

City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy et al., [1981] T.T. 22

Classic Masonry Inc., [1993] OLRB Rep. August 721

Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada, [2006] CCRI n° 362

Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer c. Adams (Robert) et autre, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-719-00, 13 février 2002 (C.A.F.)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

Énergie atomique du Canada Limitée, [2001] CCRI n° 110

First Nations Urban Community Society, No. B316/2005, November 25, 2005 (BCLRBR)

Insurance Courier Services et Lewis Couriers, divisions de D & D ICS Group Inc. (1993), 91 di 90; et 18 CLRBR (2d) 286 (CCRT n° 997)

International Association of Bridge, Structural and Ornamental Ironworkers (Shopmen's Local Union No. 809) v. Precision Metal Works Ltd., [1994] N.B.I.R.D. No. 10 (QL)

Kasper (Derrick) and Choates (Peter), Partners, carrying on business under the firm-name of Kaycee Enterprises, No. B91/96, March 19, 1996 (BCLRBR)

Kelland and Tunnel & Rock Workers' Union, Local 168 (1994), 21CLRBR (2d) 254

Latremouille and Canada Labour Relations Board et al. (Re) (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; and (1985) 14 Admin. L.R. 210 (F.C.A., no. A-720-84)

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., [2004] CIRB no. 301

National Grocers Co. Ltd., [2003] OLRB Rep. May/June 467

NorthwesTel Inc., [2003] CIRB no. 226

Pegasus Express Inc., January 21, 2004 (CIRB LD 997)

Pegasus Express Inc. and Pegasus Personnel Inc., September 20, 2004 (CIRB LD 1138)

Sunnylea Foods Limited, [1981] OLRB Rep. November 1640

Tillicum Haus Society (Tillicum Haus Native Friendship Centre), LD No. B424/97, December 5, 1997 (BCLRB)

Tillicum Haus Society (Tillicum Haus Native Friendship Centre), LD No. B284/98, July 17, 1998 (BCLRB)

VIA Rail Canada Inc. v. Cairns, [2001] 4 F.C. 139 (C.A., nos. A-369-00, A-749-99 and A-747-99)

VIA Rail Canada Inc. v. Cairns et al. (2001), 285 N.R. 198 (S.C.C.)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 47(2)

Canada Labour Code, Part I, ss. 4; 8; 14(3)(f); 15.1(1); 16; 20(2); 23; 24(4); 35; 50(a), 50(b), 94; 94(1), 94(1)(a), 94(3)(a); 96; 97; 98(1); 99; 99(2)

Latremouille and Canada Labour Relations Board et al. (Re) (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; (1985) 57 N.R. 188; et (1985) 14 Admin. L.R. 210 (C.A.F., dossier n° A-720-84)

Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd., [2004] CCRI n° 301

National Grocers Co. Ltd., [2003] OLRB Rep. May/June 467

NorthwesTel Inc., [2003] CCRI n° 226

Pegasus Express Inc., 21 janvier 2004 (CCRI LD 997)

Pegasus Express Inc. et Pegasus Personnel Inc., 20 septembre 2004 (CCRI LD 1138)

Sunnylea Foods Limited, [1981] OLRB Rep. November 1640

Tillicum Haus Society (Tillicum Haus Native Friendship Centre), LD No. B424/97, December 5, 1997 (BCLRB)

Tillicum Haus Society (Tillicum Haus Native Friendship Centre), LD No. B284/98, July 17, 1998 (BCLRB)

VIA Rail Canada Inc. c. Cairns, [2001] 4 C.F. 139 (C.A., dossiers n°s A-369-00, A-749-99 et A-747-99)

VIA Rail Canada Inc. v. Cairns et al. (2001), 285 N.R. 198 (C.S.C.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 4; 8; 14(3)f; 15.1(1); 16; 20(2); 23; 24(4); 35; 50a), 50b); 94; 94(1), 94(1)a), 94(3)a); 96; 97; 98(1); 99; 99(2)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 47(2)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Serge Gélinas,
complainant,
and
Annie Bellemare,
complainant,
and
George Grivas,
complainant,
and
International Association of Machinists and
Aerospace Workers, Transportation District 140,
respondent,
and
Air Canada,
employer.

CITED AS: Serge Gélinas, Annie Bellemare, George Grivas

Board Files: 24769-C
 24808-C
 24894-C

Decision no. 365
 October 25, 2006

Complaints pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation—Bankruptcy—Aeronautics—The three complaints arose out of the restructuring of the employer under the *Companies' Creditors Arrangement Act* (CCAA)—The complainants claim that the union breached its duty of fair representation when it handled their respective grievances and that the expedited arbitration procedure developed as part of the CCAA restructuring process is unjust—The Board dismisses the complainant's individual claims seeking to overturn agreements and Court orders, that have not only served to get the company back on its feet, but have also ensured the continued employment of most employees, and restored an effective labour relations climate—It is not uncommon for individual rights to yield at times for the sake of the collective good—The Board has not been convinced that the union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad

Motifs de décision

Serge Gélinas,
plaignant,
et
Annie Bellemare,
plaignante,
et
George Grivas,
plaignant,
et
Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district
des transports 140,
intimée,
et
Air Canada,
employeur.

CITÉ : Serge Gélinas, Annie Bellemare, George Grivas

Dossiers du Conseil : 24769-C
 24808-C
 24894-C

Décision n° 365
 le 25 octobre 2006

Plaintes déposées en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste – Faillite – Aéronautique – Ces trois dossiers de plainte s'inscrivent dans le contexte de la restructuration de l'employeur en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) – Les plaignants allèguent que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, parce qu'il n'a pas traité avec diligence leurs griefs respectifs et du fait que la procédure d'arbitrage expéditive élaborée dans le cadre du processus de restructuration sous la LACC était injuste – Le Conseil ne peut faire droit aux revendications individuelles des plaignants visant à renverser des ententes et des ordonnances judiciaires qui ont servi non seulement à faire rebondir l'entreprise, mais aussi à assurer l'emploi continu de la plus grande partie de ses employés et à recréer un climat de relations de travail fructueuses – Il n'est pas rare que les droits individuels doivent parfois

faith—On the contrary, the union's continued cooperation with respect to the Court-supervised procedure, in order to settle all outstanding grievances, emphasizes how the union chose to act cautiously and in the best interest of its members, while being mindful of the rights recognized by the collective agreement and the *Code*—Pursuant to section 16(o.1) of the *Code*, the Board dismisses the complaints as being groundless.

The Board, consisting of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*), has considered the above-noted complaints.

Parties' Representatives of Record

Ms. Annie Bellemare and Messrs. Serge Gélinas and George Grivas, on their own behalf;
Ms. Amanda Pask, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140;
Ms. Rachelle Henderson, for Air Canada.

[1] As the instant complaints raise similar issues and involve the same union and the same employer, the Board considers that they should be heard together, as provided under section 20 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*. In view of the provisions of section 16.1 of the *Code*, the Board has decided that the issues raised in these files can be decided on their merits without the need to hold a hearing.

I—Nature of the Complaints

[2] File no. 24769-C deals with two complaints filed by Mr. Serge Gélinas, pursuant to section 97(1) of the *Code*. The first complaint, dated December 21, 2004, alleges that the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140 (the IAM or the union) breached its duty of fair representation, in violation of section 37 of the *Code*, because it did not properly handle a grievance filed on May 23, 2003, challenging the complainant's lay-off by Air Canada (the employer). The second complaint, filed on December 24, 2004, alleges that the union breached its duty of fair representation, in violation of section 37 of the *Code*, because it did not properly handle two

céder la place au bien collectif—Le Conseil n'a pas été persuadé que le syndicat a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi—La collaboration soutenue du syndicat quant à la procédure régie par la Cour, afin de régler tous les griefs en suspens, souligne au contraire que le syndicat a choisi d'agir avec prudence et dans le plus grand intérêt de ses membres, tout en respectant l'esprit des droits reconnus par la convention collective et par le *Code*—Conformément à l'alinéa 16o.1) du *Code*, le Conseil rejette toutes les plaintes au motif qu'elles sont sans objet.

Le Conseil, composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I—Relations du travail)* (le *Code*), a examiné les plaintes mentionnées ci-dessus.

Représentants des parties au dossier

M^{me} Annie Bellemare et MM. Serge Gélinas et George Grivas, pour leur propre compte;
M^e Amanda Pask, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140;
M^e Rachelle Henderson, pour Air Canada.

[1] Comme ces plaintes soulèvent des questions semblables et mettent en cause le même syndicat et le même employeur, le Conseil estime qu'il y a lieu de les instruire ensemble, tel que lui permet l'article 20 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*. Compte tenu des dispositions de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil a décidé que les questions soulevées dans ces dossiers lui permettent d'en décider le bien-fondé sans tenir d'audience.

I – Nature des plaintes

[2] Le dossier n° 24769-C traite de deux plaintes présentées en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* par M. Serge Gélinas. La première plainte, en date du 21 décembre 2004, allègue que l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140 (l'AIMTA ou le syndicat) aurait manqué à son devoir de représentation juste, en contravention de l'article 37 du *Code*, parce qu'il n'a pas traité avec diligence un grief présenté le 23 mai 2003 contestant sa mise à pied par Air Canada (l'employeur). La deuxième plainte, présentée le 24 décembre 2004, allègue que le syndicat aurait manqué à son devoir de représentation

grievances filed in November 2000 contesting the fact that the complainant was not called to work overtime according to his seniority.

[3] File no. 24808-C deals with a complaint filed on January 16, 2005, pursuant to section 97(1) of the *Code*, by Ms. Annie Bellemare, alleging that the union breached its duty of fair representation, in violation of section 37 of the *Code*, because it did not properly handle a grievance filed in May 2003 challenging a lay-off by the employer. Ms. Bellemare claims that her lay-off was illegal because of an agreement that prohibited the employer from laying her off prior to June 25, 2005.

[4] File no. 24894-C deals with a complaint filed on February 22, 2005, pursuant to section 97(1) of the *Code*, by Mr. George Grivas, alleging that the union breached its duty of fair representation, in violation of section 37 of the *Code*, because it did not properly and competently manage his two grievances, including the one challenging his dismissal for medical reasons. Mr. Grivas claims that the expedited arbitration procedure that led to the dismissal of his grievance was unjust and that he was not kept abreast of the developments in the matter.

II—Background

[5] The three complaints arose out of the restructuring of Air Canada under the *Companies' Creditors Arrangement Act* (CCAA) under which it sought protection on April 1, 2003. In light of these circumstances and the orders of the Supreme Court of Ontario, referred to further, the many complaint files received by the Board that involve this employer, including the three files under review, were placed in abeyance. The files were assigned for disposition in 2006 upon completion of the restructuring process. Investigating officers' reports setting out the facts and allegations were prepared for each complaint, transmitted to the parties and brought to the undersigned's attention. Given what is at issue in this decision, no further details about these complaints are necessary.

[6] By way of the 2003 restructuring process, Air Canada was required to settle its debts, as evaluated by the court-appointed Monitor, through a creditors' claim process which was subsequently to be part of the

juste, en contravention de l'article 37 du *Code*, parce qu'il n'aurait pas traité avec diligence deux griefs présentés en novembre 2000 contestant le fait qu'il n'aurait pas été appelé, selon son rang d'ancienneté, pour effectuer des heures supplémentaires.

[3] Le dossier n° 24808-C traite d'une plainte présentée le 16 janvier 2005 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* par M^{me} Annie Bellemare, qui allègue que le syndicat aurait manqué à son devoir de représentation juste, en contravention de l'article 37 du *Code*, parce qu'il n'a pas traité avec diligence un grief présenté en mai 2003 contestant une mise à pied par l'employeur. M^{me} Bellemare prétend que sa mise à pied était illégale compte tenu d'une entente qui aurait interdit toute mise à pied la concernant avant le 25 juin 2005.

[4] Le dossier n° 24894-C traite d'une plainte présentée le 22 février 2005 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* par M. George Grivas, qui allègue que le syndicat aurait manqué à son devoir de représentation juste, en contravention de l'article 37 du *Code*, parce qu'il n'a pas traité ses deux griefs avec compétence et diligence, dont celui contestant son congédiement pour des raisons médicales. M. Grivas se plaint du fait que la procédure d'arbitrage expéditive qui a mené au rejet de son grief était injuste et qu'il n'a pas été tenu au courant des développements de l'affaire.

II – Contexte

[5] Ces trois dossiers de plainte s'inscrivent dans le contexte de la restructuration d'Air Canada en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) sous laquelle s'est placée Air Canada le 1^{er} avril 2003. En raison de ces circonstances et des ordonnances de la Cour suprême de l'Ontario dont il est question plus loin, les nombreux dossiers de plaintes reçues par le Conseil qui met en cause cet employeur, dont les trois dont il est question ici, ont été mis en suspens. La restructuration complétée, les dossiers ont été attribués en 2006 pour décision. Ces plaintes ont fait l'objet de rapports d'agents des relations du travail relatant les faits et allégations, qui ont été remis aux parties et qui ont été portés à l'attention de la soussignée. Étant donné les enjeux qui font l'objet de cette décision, il n'y a pas lieu d'en reprendre le menu détail.

[6] La restructuration de 2003 a fait en sorte que Air Canada a dû régler ses dettes, évaluées par le moniteur nommé par la Cour, par le biais d'un processus de réclamations présentées par les créanciers, processus

arrangement seeking to reach a compromise settlement (that is, the debts would be paid on a pro rata basis from the funds available). Undeclared debts would be unrecoverable. The IAM had at the time some 1,200 outstanding grievances with Air Canada, and accordingly, filed a claim to have them settled through this process. An information bulletin on the ongoing process was sent to IAM members in November 2003.

[7] In May 2003, Justice Farley issued an order directing the company and its unions to meet and negotiate certain amendments to their collective agreements with the assistance of a mediator. On July 15, 2003, Justice Farley ordered the parties to meet in order to establish a grievance procedure for grievances filed before April 1, 2003; the procedure was approved by the Court on January 29, 2004. (It should be noted that the grievances in the files presently under review were not part of this first scenario, but were handled according to an identical procedure, described further).

[8] In April 2004, just as Air Canada and the IAM were in the process of settling their grievances, Trinity Time Investments Inc. withdrew its investments. The Deutsche Bank then presented its "Standby Purchase Agreement" in which it required that all union claims be settled so that the company could be released from its obligations under the CCAA as of September 30, 2004.

[9] The agreements thus entered into required the various unions to accept a compromise with respect to some company policy grievances, but allowed the grievance procedure to continue until September 30, as long as compensation did not exceed the amount agreed upon by the employer under the compromise obtained with each union.

[10] The agreement entered into between Air Canada and the Deutsche Bank also required the unions to make changes to their collective agreements within a very short time frame, that is, before May 15, 2004, in order to allow the company to save \$200 million. By order issued on May 4, 2004, the Court approved the agreement between Air Canada and the Deutsche Bank as well as its terms and conditions. In order to meet the very tight deadlines, the parties developed an expedited

qui devait ensuite faire partie de l'arrangement visant un compromis (c'est-  dire que les dettes seraient payées au pro rata des fonds disponibles). Les dettes non déclarées devenaient non remboursables.    ce moment, l'AIMTA avait quelque 1 200 griefs en suspens avec Air Canada, et par conséquent elle a déposé une réclamation pour qu'ils soient réglés par l'entremise de ce processus. Le déroulement du processus a fait l'objet d'un bulletin d'informations aux membres de l'AIMTA en novembre 2003.

[7] En mai 2003, l'honorable juge Farley a rendu une ordonnance contraignant l'entreprise et ses syndicats à se rencontrer afin de négocier, avec l'aide d'un médiateur, certains amendements à leurs conventions collectives. Le 15 juillet 2003, le juge ordonnait aux parties de se rencontrer afin d'établir une procédure de règlement des griefs présentés avant le 1  r avril 2003; cette procédure a été entérinée par la Cour le 29 janvier 2004. (Il est à noter que les griefs dont il est question dans ces motifs ne faisaient pas partie de ce premier scénario, mais ont été traités selon une procédure identique décrite un peu plus loin).

[8] En avril 2004, alors que Air Canada et l'AIMTA étaient à régler leurs griefs, Trinity Time Investments Inc. s'est retiré en tant qu'investisseur pour le compte d'Air Canada. La Deutsche Bank a alors présenté sa « Standby Purchase Agreement » dans laquelle elle exigeait le règlement de toutes les réclamations syndicales, de sorte que l'entreprise puisse être libérée de ses obligations en vertu de la LACC au 30 septembre 2004.

[9] Les ententes ainsi conclues exigeaient que les différents syndicats acceptent un compromis à l'égard de certains griefs concernant les politiques de l'entreprise, mais que le règlement des griefs pouvait se poursuivre jusqu'au 30 septembre dans la mesure où les indemn  t  s n'excédaient pas la somme sur laquelle l'employeur s'était entendu dans le cadre du compromis obtenu avec chaque syndicat.

[10] L'entente conclue entre Air Canada et la Deutsche Bank exigeait également que les syndicats apportent des changements à leurs conventions collectives dans un délai très court, soit avant le 15 mai 2004, afin de permettre à l'entreprise de réaliser une économie de 200 millions de dollars. En vertu d'une ordonnance rendue le 4 mai 2004, la Cour a approuvé l'entente conclue entre Air Canada et la Deutsche Bank et ses modalités. Afin de respecter les échéances très serrées,

arbitration procedure for all the remaining outstanding grievances.

[11] Grievances were dealt with in accordance with the following conditions:

- (a) all grievances filed prior to April 1, 2003, had to be settled by September 30;
- (b) the so-called “policy” grievances which could result in increasing Air Canada’s operating costs were withdrawn;
- (c) individual grievances filed after April 1, 2003, without long-term financial implications could be referred to an arbitrator and be compensated, where appropriate, as long as they were decided before midnight on September 29, 2004.

[12] Of the 1,400 outstanding grievances between the IAM and Air Canada, 1,300 were settled through the expedited procedure and the others were withdrawn, as they were likely to increase Air Canada’s operating costs. The grievances under review were all part of the condition stated in (c) above and were handled under the expedited procedure.

[13] According to the employer, the company and its unions made remarkable efforts to complete this process so crucial to Air Canada’s survival.

III—Position of the Parties

[14] The IAM submits that the grievances at issue were dealt with by a grievance arbitrator under the expedited procedure, that the union devoted all its resources to this end, including calling on expert advisors, and that the entire process was supervised by the Court. Although the complainants may be dissatisfied with the outcome of their grievances, the union was rigorous in protecting its members within a very difficult context, that is, the largest restructuring of an insolvent company in Canadian history.

[15] Air Canada asks the Board to take into account the exceptional situation faced by the company and its unions as they endeavoured to meet their obligations towards employees and union members. The parties’ intensive efforts resulted in the successful restructuring that took place over an 18-month period. Moreover, the documents entitled “Plan of Arrangement” and “Sanction Order,” ensuing from the restructuring, specifically provide for the waiver by unionized

les parties ont élaboré une procédure d’arbitrage expéditive de tous les griefs encore en suspens.

[11] Les conditions selon lesquelles les griefs ont été traités sont les suivantes :

- a) tous les griefs datant d’avant le 1^{er} avril 2003 devaient être résolus au plus tard le 30 septembre;
- b) les griefs dits « de principe » dont l’issue risquait d’alourdir les coûts opérationnels d’Air Canada se voyaient retirés;
- c) les griefs individuels présentés après le 1^{er} avril 2003 sans implication financière à long terme pouvaient procéder devant l’arbitre, faire l’objet d’un dédommagement, le cas échéant, en autant qu’ils aient été tranchés avant le 29 septembre 2004 à minuit.

[12] Des 1 400 griefs en suspens entre l’AIMTA et Air Canada, 1 300 ont été réglés par le biais de la procédure expéditive et les autres ont été retirés puisqu’ils risquaient d’alourdir les coûts opérationnels d’Air Canada. Tous les griefs qui font l’objet de cette décision faisaient partie de la condition énoncée en c) ci-dessus et ont été traités selon la procédure expéditive.

[13] Selon l’employeur, l’entreprise et ses syndicats ont déployé des efforts extraordinaires afin de compléter cette tâche cruciale à la survie d’Air Canada.

III – Position des parties

[14] L’AIMTA soutient que les griefs dont il est question dans ces dossiers ont été traités par un arbitre de griefs en vertu de cette procédure expéditive, que le syndicat y a consacré toutes ses ressources, y compris le recours à des conseillers experts et que tout le processus a fait l’objet de la supervision de la Cour. Bien que les plaignants soient insatisfaits des résultats du règlement de leur griefs, le syndicat a agi avec rigueur afin de protéger ses membres dans un contexte très difficile, qui a été la plus grande restructuration d’une entreprise insolvable dans l’histoire du Canada.

[15] Air Canada demande au Conseil de tenir compte de cette situation exceptionnelle qu’ont traversée l’entreprise et ses syndicats afin qu’ils puissent mener à bonne fin leurs obligations envers les employés et les membres des syndicats. Les efforts intensifs et soutenus de toutes les parties ont assuré le succès de la restructuration, qui a été échelonnée sur une période de 18 mois. Par ailleurs, les documents intitulés « Plan of Arrangement » et « Sanction Order » qui ont découlé de

employees, currently or formerly employed by Air Canada, of any claims related to union negotiations, agreements, concessions or compromises granted in respect of a grievance or of a claim against the company during the CCAA restructuring process. In addition, paragraph 34 of the "Sanction Order" directs all judicial, regulatory and administrative entities to complement the work of the Court with respect to the implementation of its orders.

IV—Analysis and Decision

[16] Considering the highly unusual circumstances of this matter, and in view of the Board's role in promoting the constructive settlement of disputes as described in the *Code's* Preamble, the Board must dismiss the complainants' individual claims seeking to overturn agreements and court orders, that have not only served to get the company back on its feet, but have also ensured the continued employment of most employees, and restored an effective labour relations climate.

[17] In a world where labour-management relations based on statutory collective rights are constantly evolving, it is not uncommon for individual rights to yield at times for the sake of the collective good. Air Canada's restructuring is a concrete example. In view of all the circumstances of this matter and despite the complainants' dissatisfaction with their personal situation, the Board has not been convinced that the union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith towards them. On the contrary, the union's continued cooperation with respect to the Court-supervised procedure, in order to settle all outstanding grievances, emphasizes how the union chose to act cautiously and in the best interest of its members, while being mindful of the rights recognized by the collective agreement and the *Code*.

[18] For the foregoing reasons, and pursuant to section 16(o.1) of the *Code*, the Board dismisses all of the complaints as being groundless.

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 20

la restructuration prévoient précisément la renonciation par un employé syndiqué, actif ou anciennement au service d'Air Canada, de toute réclamation liée aux négociations syndicales, ententes, concessions ou compromis accordés relativement à un grief ou une réclamation envers l'entreprise pendant le processus de restructuration sous la LACC. De plus, le paragraphe 34 de la « Sanction Order » ordonne à toute entité judiciaire, réglementaire ou administrative d'appuyer les travaux de la Cour quant à l'exécution de ses ordonnances.

IV – Analyse et décision

[16] Étant donné les circonstances fort inhabituelles de la présente affaire, et compte tenu du devoir du Conseil de favoriser le règlement positif des différends prévu dans le préambule du *Code*, le Conseil ne peut faire droit aux revendications individuelles des plaignants visant à renverser des ententes et des ordonnances judiciaires qui ont servi non seulement à faire rebondir l'entreprise, mais aussi à assurer l'emploi continu de la plus grande partie de ses employés et à recréer un climat de relations de travail fructueuses.

[17] Dans un monde où les relations patronales-syndicales fondées sur des droits collectifs reconnus par la loi sont en évolution constante, il n'est pas rare que les droits individuels doivent parfois céder la place au bien collectif. L'exemple de la restructuration d'Air Canada en est une illustration concrète. En raison de l'ensemble des circonstances de cette affaire et malgré l'insatisfaction des plaignants concernant leur situation personnelle, le Conseil n'a pas été persuadé que le syndicat a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à leur égard. La collaboration soutenue du syndicat quant à la procédure régie par la Cour, afin de régler tous les griefs en suspens, souligne au contraire que le syndicat a choisi d'agir avec prudence et dans le plus grand intérêt de ses membres, tout en respectant l'esprit des droits reconnus par la convention collective et par le *Code*.

[18] Pour ces motifs, et conformément à l'alinéa 16o.1) du *Code*, le Conseil rejette toutes les plaintes au motif qu'elles sont sans objet.

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 16o.1); 16.1; 37; 97(1)

*Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16(o.1);
16.1; 37; 97(1)*

Companies' Creditors Arrangement Act

*Loi sur les arrangements avec les créanciers des
compagnies*

*Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des
relations industrielles, art. 20*

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Canadian Union of Public Employees, Local 687,
applicant,
and
TVA Group Inc.,
employer,
and
Studio Pro Technologies Inc.,
interested party.

CITED AS: TVA Group Inc.

Board File: 25148-C

Decision no. 366
 October 25, 2006

Application filed pursuant to sections 16(p)(i),
 16(p)(vii) and 65 of the *Canada Labour Code, Part I.*

True employer—Interpretation of section 65—Declaratory opinions under section 15.1(2)—Television—The union is seeking a declaration that TVA Group Inc. is the true employer of the employees of Studio Pro Technologies Inc. and that the employees concerned are covered by the union's bargaining certificate—The union initially filed its application under sections 16(p)(i) and 16(p)(vii) of the *Code*, and then filed an amended application based on section 65 of the *Code*—The union is arguing that the Board has the jurisdiction to decide the matter under section 65 of the *Code*, because a grievance was filed against the employer—The Board asked the parties to consider its power to give declaratory opinions, as set out in section 15.1(2) of the *Code*—The Board finds that it has no jurisdiction under section 65 of the *Code* to consider the issue of who is the true employer in this case, since the grievance was not yet referred to an arbitrator or arbitration board—Although the Board could have exercised its discretion to give a declaratory opinion under section 15.1(2) of the *Code* for the specific purpose of encouraging the parties to maintain sound labour relations, the union in this case has not formally applied for such an opinion or made any submissions in that regard—Insofar as the union is asking it to declare that a subcontractor's employees are

Motifs de décision

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687,
requérant,
et
Groupe TVA Inc.,
employeur,
et
Studio Pro Technologies Inc.,
partie intéressée.

CITÉ : Groupe TVA Inc.

Dossier du Conseil : 25148-C

Décision n° 366
 Le 25 octobre 2006

Demande présentée en vertu de l'article 65 et des sous-alinéas 16p)(i), 16p)(vii) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Véritable employeur—Interprétation de l'article 65 – Avis déclaratoires selon l'article 15.1(2) – Télévision – Le syndicat demande au Conseil de déclarer que le Groupe TVA Inc. est le véritable employeur des employés de Studio Pro Technologies Inc. et que les employés en question sont visés par son certificat d'accréditation – Le syndicat a initialement présenté sa demande en vertu des sous-alinéas 16p)(i) et 16p)(vii) du *Code*, puis a déposé une demande modifiée, ajoutant l'article 65 du *Code* – Le syndicat prétend que le Conseil aurait compétence en vertu de l'article 65 du *Code*, pour trancher l'affaire, étant donné qu'un grief a été présenté contre l'employeur – Le Conseil a demandé aux parties de se prononcer sur son pouvoir de donner des avis déclaratoires en vertu du paragraphe 15.1(2) du *Code* – Le Conseil conclut qu'il n'a pas compétence, conformément à l'article 65 du *Code*, pour examiner la question de l'employeur véritable dans la présente affaire, étant donné que ladite question n'a pas encore été soulevée devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage – Bien que le Conseil aurait peut-être pu exercer son pouvoir discrétionnaire de donner un avis déclaratoire en vertu du paragraphe 15.1(2) du *Code* aux fins notamment d'encourager les parties à maintenir de saines relations du travail, dans ce cas, le syndicat n'a pas fait de

covered by its bargaining certificate, the Board can consider the issue of the true employer under section 18 of the *Code*—In the Board's opinion, this application amounts to questioning the intended scope of the bargaining certificate—The Board's identification of the true employer does not determine the legitimacy of subcontracting the work, since that would involve the interpretation of the collective agreement, an issue that falls within an arbitrator's jurisdiction—Given the evidence, the Board finds that TVA Group Inc. is not the true employer of the employees of Studio Pro Technologies Inc.

The Board was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau and Mr. Patrick Heinke, Members. Hearings were held in Montréal, Quebec, on March 13 and 17, May 12 and September 11, 2006.

Appearances

Mr. Jacques Lamoureux, for the Canadian Union of Public Employees, Local 687;
Ms. Manon Savard, for TVA Group Inc.;
Mr. John B. MacDougall, for Studio Pro Technologies Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

I—Nature of the Application

[1] This decision concerns an application initially made under section 16(p)(i) and (vii) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*) by the Canadian Union of Public Employees, Local 687 (the union). The union is asking the Board to declare that TVA Group Inc. (TVA) is the employer of the employees of Studio Pro Technologies Inc. (Studio Pro).

[2] The union is submitting that the work performed by Studio Pro employees to renovate TVA studios E and F falls under its bargaining certificate. The union also alleges that, within the meaning of *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015, those individuals were in fact employees of TVA and not

demande formelle et n'a pas non plus présenté d'observations à cet égard — Dans la mesure où le syndicat demande au Conseil de déclarer que des employés d'un sous-traitant soient visés par son certificat d'accréditation, le Conseil estime qu'il peut examiner la question du véritable employeur sous l'angle de l'article 18 du *Code* — Cette demande équivaut, selon le Conseil, à questionner la portée intentionnelle du certificat d'accréditation — Le fait pour le Conseil de trancher la question du véritable employeur ne résout pas pour autant la légitimité de la sous-traitance, car il s'agirait alors d'une question d'interprétation de la convention collective qui relève de la compétence d'un arbitre — Compte tenu de la preuve, le Conseil estime que le Groupe TVA Inc. n'est pas l'employeur véritable des employés de Studio Pro Technologies Inc.

Le Conseil était composé de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, et de MM. Daniel Charbonneau et Patrick Heinke, Membres. Des audiences ont été tenues à Montréal (Québec) les 13 et 17 mars, le 12 mai et le 11 septembre 2006.

Ont comparu

M^e Jacques Lamoureux, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687;
M^e Manon Savard, pour le Groupe TVA Inc.;
M^e John B. MacDougall, pour Studio Pro Technologies Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Louise Fecteau, Vice-présidente.

I – Nature de la demande

[1] La présente décision concerne une demande initialement présentée en vertu des sous-alinéas 16p)(i) et 16p)(vii) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687 (le syndicat). Le syndicat demande que le Conseil déclare que le Groupe TVA Inc. (TVA) est l'employeur des employés de Studio Pro Technologies Inc. (Studio Pro).

[2] Le syndicat soutient que le travail effectué par les employés de Studio Pro dans le cadre de la réfection des studios E et F de TVA relève de son certificat d'accréditation. Le syndicat allègue en outre que ces personnes sont, dans les faits, des employés de TVA et non de l'entreprise Studio Pro, au sens de l'arrêt

Studio Pro. The union is asking the Board to declare that the employees in question are covered by its bargaining certificate, in accordance with section 16(p) of the *Code*.

II—Background and Facts

[3] On March 21, 2006, the Board held a conference call with counsel of record, during which the issue of the Board's jurisdiction was raised. The Board asked the union to specify the procedural provision on which it has based its application, since section 16(p) can be applied only when a proceeding is already before the Board. More specifically, section 16(p)(i) gives the Board the power to determine, in any proceeding before it, whether a person is an employer or an employee.

[4] Following the conference call, the union filed an amended application based on sections 16(p) and 65 of the *Code*. The union is arguing that the Board has the jurisdiction to decide the matter under section 65 of the *Code*, because a grievance was filed on July 4, 2005 against TVA, naming it as the employer. According to the union, this issue is therefore the result of arbitration proceedings, pursuant to section 65 of the *Code*. The union maintains that the Board is the appropriate forum to hear the case because the issue to be decided involves a third party that is not a signatory to the collective agreement; consequently, an arbitrator's decision could not be binding on Studio Pro as a third party.

[5] In its grievance, the union maintained that the employer was not applying the collective agreement as it was concluded and that the work performed by the individuals concerned in the grievance was covered by the union's bargaining certificate.

[6] On May 12, 2006, the Board called the parties to a pre-hearing conference at which it expressed its concerns about whether it had jurisdiction to consider the union's application under section 65 of the *Code*, given that the grievance in question had not been taken to arbitration; indeed, an arbitrator has not even been appointed in this case.

[7] The Board therefore asked the parties to present written submissions as to how section 65 of the *Code*

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S 1015. Le syndicat demande au Conseil de déclarer que les employés en question sont visés par le certificat d'accréditation dont il est le détenteur, conformément à l'alinéa 16p) du *Code*.

II – Contexte et faits

[3] Le 21 mars 2006, le Conseil a tenu une conférence téléphonique avec les procureurs au dossier; la question de la compétence du Conseil a alors été soulevée. Le Conseil a demandé au syndicat de préciser la disposition en matière de procédure sur laquelle ce dernier appuyait sa demande, étant donné que l'alinéa 16p) ne peut être invoqué que dans la mesure où une procédure est déjà engagée devant le Conseil. De manière plus précise, le sous-alinéa 16p)(i) permet au Conseil de déterminer si une personne est un employeur ou un employé, dans le cadre de toute affaire dont il est saisi.

[4] À la suite de cette conférence téléphonique, le syndicat a présenté une demande modifiée, invoquant l'alinéa 16p) et l'article 65 du *Code*. Le syndicat prétend que le Conseil aurait la compétence nécessaire, en vertu de l'article 65 du *Code*, pour trancher l'affaire, étant donné qu'un grief a été présenté le 4 juillet 2005 contre TVA à titre d'employeur. Selon le syndicat, il s'agit donc d'une question découlant d'une affaire d'arbitrage, conformément à l'article 65 du *Code*. Le syndicat soutient que le Conseil est le tribunal approprié pour entendre le litige, car la question à trancher implique une tierce partie, qui n'est pas signataire à la convention collective; par conséquent, la décision d'un arbitre ne pourrait lier une tierce partie telle que Studio Pro.

[5] Dans son grief, le syndicat soutient que l'employeur n'applique pas la convention collective telle qu'elle a été conclue, et que le travail effectué par les personnes visées par le grief était couvert par le certificat d'accréditation dont il est le détenteur.

[6] Le 12 mai 2006, le Conseil a convoqué les parties à une conférence préparatoire, au cours de laquelle il a exprimé ses réserves en ce qui concerne sa compétence à se saisir de la demande du syndicat conformément à l'article 65 du *Code*, compte tenu du fait que le grief présenté n'a pas fait l'objet d'un arbitrage; un arbitre n'a d'ailleurs même pas été nommé dans cette affaire.

[7] Le Conseil a alors demandé aux parties de lui présenter leurs observations écrites sur l'applicabilité

applies to this case and to decide whether that section would allow the Board to determine who is the true employer of the employees concerned. The Board also asked the parties to consider its power to give declaratory opinions, as stipulated in section 15.1(2) of the *Code*.

[8] The union did not make any submissions relating to section 15.1(2) of the *Code*. On the other hand, TVA argued that section 15.1(2) is not the appropriate procedural provision to rely on because the present matter does not meet the objectives of that provision. According to TVA, the issues referred to in section 15.1(2) must be policy issues that could provide new guidance to the community of labour law practitioners, as stated in *Ledcor Industries Limited*, [2003] CIRB no. 216.

[9] The Board heard the parties on the merits of the case and reserved its decision on the jurisdictional issue, taking into consideration the parties' submissions concerning the application of sections 15.1(2) and 65 of the *Code*.

[10] Toward the end of February 2005, TVA began a large-scale project to renovate the production sets for studios E and F. TVA decided to demolish the two analog production control rooms for those two production sets and replace them with a single digital production control room. TVA decided to subcontract the renovation work to Studio Pro. The collective agreement entered into with the union allows for the employer to sub-contract work, but only under certain conditions. Article 5.01 of the collective agreement reads as follows:

5.01 Subject to the provisions that follow, the employer undertakes not to award any subcontract or make any acquisition (as defined in article 5.03) that would result in the lay-off of one (1) or more regular employees who would be qualified to perform the work.

Before awarding such a subcontract or making such an acquisition, the employer shall offer the work to laid-off employees if they are qualified to perform the work and available within the required time.

(translation)

de l'article 65 du *Code* dans la présente affaire et d'indiquer si cet article permettrait au Conseil de trancher la question de l'employeur véritable des employés visés par la demande. Le Conseil a également invité les parties à se pencher sur son pouvoir de donner des avis déclaratoires, tel que le prévoit le paragraphe 15.1(2) du *Code*.

[8] En ce qui concerne le paragraphe 15.1(2) du *Code*, le syndicat n'a pas présenté d'observations. De son côté, TVA a soutenu que le paragraphe 15.1(2) du *Code* ne serait pas la disposition appropriée en matière de procédure sur laquelle le litige en l'espèce devrait s'appuyer, étant donné que l'affaire ne remplit pas les objectifs recherchés par cette disposition. Selon TVA, les questions auxquelles il fait référence dans cette disposition doivent être des questions de principe qui pourraient apporter un éclairage nouveau à la communauté juridique exerçant le droit du travail, au sens de l'affaire *Ledcor Industries Limited*, [2003] CCRI n° 216.

[9] Le Conseil a par ailleurs entendu les parties sur le fond de l'affaire et a pris la question de compétence en délibération, tout en tenant compte des observations des parties quant à l'application de l'article 65 et du paragraphe 15.1(2) du *Code*.

[10] Vers la fin du mois de février 2005, TVA a entrepris un important projet de réfection des plateaux de production des studios E et F. TVA a en effet décidé de démolir les deux régies de production de type analogue qui alimentaient ces deux plateaux de production pour les remplacer par une seule régie de production de type numérique. TVA a décidé de sous-traiter ces travaux à Studio Pro. La convention collective conclue avec le syndicat permet à l'employeur de faire appel à la sous-traitance, mais à certaines conditions seulement. L'article 5.01 de la convention collective se lit comme suit :

5.01 L'employeur, sous réserve des dispositions qui suivent s'engage à n'accorder aucun sous-contrat, ni ne faire aucune acquisition (tels que définis à l'article 5.03), qui aient pour effet de causer la mise à pied d'un (1) ou plusieurs employés réguliers qui seraient qualifiés pour exécuter le travail.

Avant l'octroi de tel sous-contrat, ou avant de faire une telle acquisition, l'Employeur doit offrir le travail aux employés en mise à pied s'ils sont qualifiés pour exécuter le travail et disponibles dans les délais requis.

A—Testimony

[11] In addition to receiving the parties' written submissions on the jurisdictional issue and on the merits of the case, the Board heard several witnesses at the hearing. The testimony most relevant to this case is summarized in the paragraphs that follow.

1—Mr. Richard Martin, President, Studio Pro

[12] Mr. Martin has been the president of Studio Pro for about four years. Studio Pro is incorporated under the Quebec *Companies Act*, R.S.Q., c. C-38, Part A. It specializes in providing cabling, technical equipment and installations, as well as a complete range of services in engineering and in the installation of audio, video, control, Cat 5 and Cat 6 network and fibre optic cables. It has carried out large-scale projects over the years with many of its clients, including the Canadian Broadcasting Corporation (CBC), the Quatre Saisons television network (TQS), Discreet Logic, Softimage, Hydro-Québec, Pixcom International and the École de technologie supérieure.

[13] Working conditions for Studio Pro employees are regulated by provincial legislation. Studio Pro has a number of permanent employees; other employees are hired on contract. According to the president, Studio Pro has a low turnover of both permanent and contract employees. Mr. Martin testified that this is important to clients.

[14] According to the president, he and two TVA representatives, Mr. Cusson and Mr. Jeanotte, began discussing the contract to renovate studios E and F around April 2005. TVA did not insist that Studio Pro use any particular person or employee to carry out the contract. Studio Pro hired all of the employees covered by the union's application. It also determined the wages and benefits provided to the employees it hired, which had nothing to do with the wage plan used for TVA employees.

[15] According to Mr. Martin, Studio Pro had full authority over its employees throughout the project. While Studio Pro was carrying out the contract entered into with TVA, it was under contract with other clients;

A – Témoignages

[11] En plus d'avoir reçu les observations écrites des parties, tant sur la question de compétence que sur le fond de l'affaire, le Conseil a reçu divers témoignages à l'audience. Les témoignages les plus pertinents, aux fins de la présente affaire, sont résumés dans les paragraphes qui suivent.

1 – M. Richard Martin, Président, Studio Pro

[12] M. Martin est président de Studio Pro depuis environ quatre ans. Studio Pro est une entreprise constituée selon la *Loi sur les compagnies* du Québec, *L.R.Q.*, chapitre C-38, partie A, et se spécialise dans le câblage et l'installation d'équipement technique et offre des services complets d'ingénierie, d'installation de câblages audio, vidéo, de contrôle, et de réseau Cat 5 et Cat 6 et de fibres optiques ainsi que dans la fourniture de matériel. La clientèle de Studio Pro est entre autres composée de la Société Radio-Canada (Radio-Canada), du Réseau de Télévision Quatre Saisons (TQS), de Discreet Logic, Softimage, Hydro-Québec, Pixcom International et de l'École de technologie supérieure, avec qui elle a réalisé des projets d'envergure au fil des ans.

[13] Les conditions de travail des employés de Studio Pro sont régies par la législation provinciale. Studio Pro a un certain nombre d'employés permanents, d'autres travaillent sur une base contractuelle. Chez Studio Pro, il existe, selon le président, une stabilité tant au niveau des employés permanents que contractuels. D'après M. Martin, il est important qu'il en soit ainsi pour la clientèle.

[14] Selon le président, c'est vers le mois d'avril 2005 que des discussions ont été entamées entre lui et des représentants de TVA, MM. Cusson et Jeanotte, pour l'exécution dudit contrat de réfection des studios E et F. TVA n'a imposé aucune personne ou aucun employé à Studio Pro pour l'exécution du contrat. Tous les employés visés par la demande du syndicat requérant ont été embauchés par Studio Pro. C'est aussi Studio Pro qui a établi la rémunération et les avantages sociaux offerts aux employés qu'elle a embauchés, qui n'ont rien à voir avec la méthode de rémunération des employés de TVA.

[15] Selon M. Martin, Studio Pro détenait toute autorité sur ses employés, et ce, tout au long du projet. Alors que Studio Pro exécutait le contrat conclu avec TVA, elle était liée par contrat avec d'autres clients; il n'était

it was not unusual for it to call upon the employees it had hired for another project to work on the TVA contract. Mr. Louis-Philippe Dunberry was responsible for coordinating the Studio Pro team assigned to work at TVA. While work was being performed at TVA, Mr. Dunberry had to leave to do work for the CBC; during his absence, Ms. Manon Pépin was responsible for coordinating the work at TVA and for keeping him abreast of the situation. The president himself also became involved while the contract was being carried out.

[16] Around mid-July, it became necessary to increase the number of people assigned to work at TVA in order to meet the time constraints established by the parties. Studio Pro employees filled out time sheets, but this was not required by TVA. The president testified that the time sheets were needed to record the hours worked by both the permanent and contract employees so that they could be paid.

[17] The work methods were not the same as those normally used by TVA employees. According to the president, his employees are up to date with new techniques that enable them to work more efficiently. Studio Pro provides its employees with all the training they require; the contract with TVA required training in telecommunications cables. Most of the equipment was provided by Studio Pro, which had to remove the old equipment from studios E and F and the wiring from the master control room. Thus, the demolition had to be done before the new wiring could be installed.

[18] Mr. Martin testified that the Studio Pro employees were working with the TVA employees. Mr. Louis Pothier from Studio Pro supervised the work performed by both companies' employees. Studio Pro employees had access to the TVA studios; they were given access cards identifying them as Studio Pro staff.

[19] On cross-examination, the president admitted that Mr. Pothier had been criticized while the contract with TVA was being carried out. The president was told about this after Ms. Michèle Bertrand, the TVA project manager, became involved. Ms. Bertrand complained that Mr. Pothier was expressing opinions about work he was not responsible for. According to the president,

pas rare qu'elle utilise les employés embauchés pour un autre projet pour travailler au contrat de TVA. M. Louis-Philippe Dunberry était responsable de la coordination de l'équipe de Studio Pro affectée aux travaux chez TVA. Ce dernier a dû, au cours des travaux, s'absenter pour effectuer des travaux pour Radio-Canada; c'est alors M^{me} Manon Pépin qui s'est chargée de la coordination des travaux chez TVA, tout en gardant contact avec lui. Le président lui-même est également intervenu au cours de l'exécution du contrat.

[16] C'est vers la mi-juillet qu'il a fallu augmenter le nombre de personnes affectées aux travaux chez TVA, pour respecter l'échéancier qui avait été fixé entre les parties. Les employés de Studio Pro remplissaient des feuilles de temps, mais cela n'était pas une exigence de TVA. Le président a précisé que les feuilles de temps étaient nécessaires aux fins de comptabiliser les heures des employés pour qu'ensuite les employés, tant permanents que contractuels, se fassent payer.

[17] Les méthodes de travail n'étaient pas les mêmes que celles habituellement utilisées par les employés de TVA. Le président a mentionné que ses employés sont à l'affût des nouvelles techniques, ce qui permet d'exécuter les travaux dans un court laps de temps. Studio Pro dispense complètement la formation de ses employés; pour le contrat chez TVA, il fallait une formation en câbles de télécommunications. Le matériel était en majorité fourni par Studio Pro. Studio Pro devait enlever le vieil équipement des studios E et F ainsi que le filage de la régie centrale. Il a donc fallu d'abord procéder à l'étape de démolition pour ensuite procéder à l'étape du filage.

[18] M. Martin a indiqué que les employés de Studio Pro travaillaient de concert avec les employés de TVA. C'est M. Louis Pothier de Studio Pro qui supervisait le travail, tant des employés de Studio Pro que de TVA. Les employés de Studio Pro avaient accès aux studios de TVA; une carte d'accès leur avait été remise, qui les identifiait comme employés de Studio Pro.

[19] En contre-interrogatoire, le président a admis que des reproches ont été faits à M. Pothier au cours de l'exécution du contrat chez TVA. C'est à la suite d'une intervention de M^{me} Michèle Bertrand, chargée de projet chez TVA, que le président en a été mis au courant. Cette dernière se plaignait que M. Pothier émettait des opinions sur des travaux dont il n'avait pas

Mr. Pothier did not have to be replaced but merely reined in.

2—Ms. Michèle Bertrand, Project Manager – Engineering, TVA

[20] Ms. Bertrand has been an engineering project manager at TVA since 1999. She works under Mr. Sylvain Jeanotte, who was in charge of the project to renovate studios E and F. Ms. Bertrand described the contract awarded to Studio Pro to renovate studios E and F: She acted as the project manager, which involved creating a team, drawing up a schedule and ensuring that the budget was adhered to. She visited the job site daily. The contract signed with Studio Pro covered the labour and supply of equipment. Studio Pro was paid an hourly rate rather than a lump sum. Ms. Bertrand testified that TVA pays other subcontractors on an hourly basis as well. She also explained that some of TVA's unionized employees had worked on the project to renovate studios E and F. She added that she had been personally involved in the project from beginning to end. Ms. Bertrand explained that the president, Mr. Martin, and Mr. Dunberry were assigning Studio Pro employees to the various tasks. She admitted that, when the work was being performed, around the beginning of July, she had asked Studio Pro to increase its workforce in order to stay on schedule. She said that she stayed in contact with Mr. Martin and Ms. Pépin throughout the contract.

[21] Ms. Bertrand maintained that the work methods and schedules of Studio Pro employees were not the same as those of TVA employees; for example, Studio Pro employees did not take a break if they had work to finish, and their absences and holidays were authorized by Mr. Dunberry or, in his absence, by Mr. Martin or Ms. Pépin. The June 24 and July 1 holidays were paid by Studio Pro, and the amount was not claimed from TVA. Ms. Bertrand testified that Studio Pro had nothing to do with the absences of TVA employees and that Mr. Sylvain Jeanotte from TVA was in charge of that matter. She added that Mr. Denis Gravel, team leader and head of design at TVA, had provided the video cabling plans and technical specifications for the work to be performed, while Mr. Dunberry from Studio Pro had supervised the work.

la responsabilité. Selon le président, il n'a pas été nécessaire de remplacer M. Pothier, il a simplement dû le remettre au pas.

2 – M^{me} Michèle Bertrand, Chargée de projet – Ingénierie, TVA

[20] M^{me} Bertrand est chargée de projet d'ingénierie chez TVA depuis 1999. Elle relève de M. Sylvain Jeanotte, responsable du projet de réfection des studios E et F. Elle a décrit le contrat qui a été accordé à Studio Pro pour la réfection des studios E et F. M^{me} Bertrand dirigeait le projet de réfection, ce qui impliquait entre autres de monter une équipe, de déterminer l'échéancier et de voir à ce que le budget soit respecté. À chaque jour, elle visitait le chantier. Le contrat conclu avec Studio Pro concernait la main-d'oeuvre et la fourniture de matériel. Studio Pro était payée à l'heure plutôt qu'à forfait. M^{me} Bertrand a indiqué que d'autres contrats à l'heure sont octroyés par TVA à des sous-traitants. Elle a aussi expliqué que des employés syndiqués de TVA ont travaillé au projet de réfection des studios E et F. Elle a ajouté s'être impliquée personnellement dans ce projet du début jusqu'à la fin. En ce qui concerne les employés de Studio Pro, M^{me} Bertrand a expliqué que c'est le président, M. Martin, ainsi que M. Dunberry qui affectaient les employés aux diverses tâches. Elle a admis avoir, au cours des travaux – soit vers le début juillet – demandé à Studio Pro d'augmenter ses effectifs dans le but de respecter l'échéancier. Elle a dit avoir gardé contact avec M. Martin et M^{me} Pépin tout au long du contrat.

[21] M^{me} Bertrand a soutenu que les méthodes de travail des employés de Studio Pro n'étaient pas les mêmes que celles des employés de TVA. Les horaires non plus n'étaient pas nécessairement les mêmes que ceux des employés de TVA; par exemple, les employés de Studio Pro ne prenaient pas de pause s'il s'avérait qu'il fallait que des travaux soient terminés. Les absences et vacances des employés de Studio Pro étaient autorisées par M. Dunberry, ou par M. Martin ou M^{me} Pépin en l'absence de M. Dunberry. Les congés du 24 juin et du 1^{er} juillet ont été payés par Studio Pro et n'ont pas été réclamés à TVA. D'après M^{me} Bertrand, en cas d'absence des employés de TVA, Studio Pro n'avait aucun rôle à jouer; c'est M. Sylvain Jeanotte de TVA qui exerçait le contrôle à cet égard. Elle a ajouté que M. Denis Gravel, chef de groupe et dessin chez TVA, fournissait les plans de câblage vidéo et les devis techniques afférents aux travaux à être effectués et que M. Dunberry, de Studio Pro, supervisait les travaux.

[22] In other words, Ms. Bertrand stated that TVA had set the objectives but Studio Pro had to determine how to meet them. TVA made changes to the plans along the way and requested that adjustments be made. TVA gave that information as required to Mr. Dunberry or to Ms. Pépin, who took over in his absence.

[23] The parties discussed the work schedule around the beginning of July, since Ms. Bertrand wanted Studio Pro to add an evening shift. Studio Pro did not follow that recommendation because it was afraid that that would increase the risk of errors when installing the cabling. Studio Pro preferred instead to have its team work overtime.

[24] Ms. Bertrand noted that TVA and Studio Pro employees had worked together regularly, although each team had different responsibilities. She referred, for example, to the plans that Mr. Gravel had given the Studio Pro team, and the explanations about the layout of the technical equipment in the studios and the source and destination of the wiring and cable troughs. She said that the work methods used by Studio Pro to meet the objectives were never discussed.

[25] As for the billing method, Studio Pro sent weekly invoices to TVA for the number of hours worked. Mr. Jeanotte from TVA received the invoices, which did not bear the names of the Studio Pro employees. However, TVA's project director, Ms. Blackburn, received a copy of the time sheets for the Studio Pro employees so she could verify the working hours billed by Studio Pro.

3-Mr. Sylvain Jeanotte, General Manager, Engineering, TVA

[26] Mr. Sylvain Jeanotte, engineering manager at TVA, confirmed Ms. Bertrand's testimony about awarding the TVA contract to Studio Pro, the schedule for that contract and the working relationship between Studio Pro and TVA employees.

[27] With regard to the billing method, Mr. Jeanotte also confirmed Ms. Bertrand's testimony, but he drew a line between the time sheets from Studio Pro

[22] En d'autres termes, M^{me} Bertrand a précisé que les objectifs étaient établis par TVA, mais la façon de les atteindre était laissée à la discrétion de Studio Pro. En cours de route, TVA a apporté des modifications aux plans et demandé à ce que des ajustements soient faits. Ces informations étaient transmises au fur et à mesure par TVA à M. Dunberry ou à M^{me} Pépin qui, en l'absence de M. Dunberry, prenait la relève.

[23] Quant à l'échéancier, les parties ont tenu des discussions à cet égard vers le début juillet, car M^{me} Bertrand souhaitait que Studio Pro ajoute une équipe de soir. Cette option n'a pas été retenue par Studio Pro, par crainte d'accroître les risques d'erreur au niveau de l'installation du câblage. Studio Pro préférait plutôt faire effectuer des heures supplémentaires à son équipe.

[24] M^{me} Bertrand a souligné qu'il y avait une collaboration régulière entre les employés de TVA et ceux de Studio Pro, bien que chacune des équipes aient des responsabilités différentes. Elle a donné comme exemple la remise des plans par M. Gravel à l'équipe de Studio Pro, les explications quant à l'aménagement de l'équipement technique des studios et à la source et destination du filage et des chemins de câble. Elle précise qu'aucune discussion n'a eu lieu relativement aux méthodes de travail utilisées par Studio Pro dans le but d'atteindre les objectifs.

[25] Quant à la méthode de facturation, Studio Pro envoyait des factures hebdomadaires à TVA pour le nombre d'heures travaillées au cours de la semaine en question. M. Jeanotte de TVA recevait les factures, sur lesquelles le nom des employés de Studio Pro ne figuraient pas. Par contre, l'administratrice du projet chez TVA, M^{me} Blackburn, recevait copie des feuilles de temps des employés de Studio Pro pour qu'elle puisse valider les heures de travail facturées par Studio Pro.

3 - M. Sylvain Jeanotte, Directeur général, Ingénierie, TVA

[26] M. Sylvain Jeanotte, directeur de l'ingénierie chez TVA, a confirmé le témoignage de M^{me} Bertrand, tant sur l'attribution et l'échéancier du contrat de TVA à Studio Pro que sur les relations du travail entre les employés de Studio Pro et de TVA.

[27] Quant à la méthode de facturation, M. Jeanotte a également confirmé le témoignage de M^{me} Bertrand, mais a établi une distinction entre les feuilles de temps

employees and the weekly invoices issued by Studio Pro for billable time. He said that the time sheets were sent to TVA for the sole purpose of verifying the billable time. Mr. Jeanotte then authorized payment, since he was the project authority.

4—Mr. Denis Gravel, Group Head, Design Section, TVA

[28] Mr. Gravel described his work on the project to renovate studios E and F. He drew up all the plans and supervised the progress of the work. He also changed the plans as the project was carried out, and he visited the job site daily. Initially, he and Ms. Bertrand had determined that six resource persons were needed, three from TVA and three from Studio Pro. The TVA employees were responsible mainly for demolishing or dismantling the studios. Mr. Gravel testified that Mr. Steven Simard was TVA's project manager and that TVA employees did not report to Studio Pro. Mr. Pothier assigned tasks to Studio Pro employees.

[29] Absences of TVA employees were reported to Mr. Gravel. Studio Pro employees sometimes also informed him when they had to leave to work for another client, but they did not have to do so. The provisions of the collective agreement governed the working hours of TVA employees. Mr. Gravel was not aware of the work schedules of Studio Pro employees because he had no control over their schedules. TVA employees wore clothing provided by TVA, which was not the case for Studio Pro employees.

[30] Mr. Gravel confirmed Ms. Bertrand's testimony about the incident involving Mr. Pothier. He also confirmed that Studio Pro employees had used their own work tools. He explained that Ms. Bertrand had authorized overtime for both TVA and Studio Pro employees. Overtime hours became necessary toward the beginning of July, when the cables were being connected. Mr. Gravel testified that Mr. Dunberry had also returned to work at the site at that time. Mr. Gravel confirmed that Mr. Dunberry communicated with the Studio Pro employees. According to Mr. Gravel, Studio Pro employees' assignments were discussed with

des employés de Studio Pro et les factures hebdomadaires de Studio Pro, qui correspondaient au temps facturable. Il a précisé que les feuilles de temps étaient transmises à TVA dans le seul but de permettre la validation du temps facturable. C'est M. Jeanotte qui autorisait ensuite le paiement, puisqu'il était le responsable du projet.

4 – M. Denis Gravel, Chef de groupe et dessin, TVA

[28] M. Gravel a décrit son travail dans le cadre du projet de réfection des studios E et F. C'est lui qui a élaboré tous les plans et surveillé l'évolution des travaux. C'est également lui qui modifiait les plans au fur et à mesure que le projet se réalisait. Il visitait lui aussi le chantier à chaque jour. Au départ, M^{me} Bertrand et lui avaient établi qu'il fallait six personnes-ressources, trois de TVA et trois de Studio Pro. Les employés de TVA ont principalement vu à la démolition ou au démantèlement des studios. M. Gravel a indiqué que M. Steven Simard était le chargé de projet chez TVA; les employés de TVA ne se rapportaient pas à Studio Pro. M. Pothier assignait les tâches aux employés de Studio Pro.

[29] M. Gravel était celui qu'on informait des absences des employés de TVA. Il arrivait également que des employés de Studio Pro l'avisent lorsqu'ils devaient s'absenter pour aller travailler chez un autre client, mais ils n'avaient pas d'obligation de l'en informer. Quant aux heures de travail des employés de TVA, les dispositions de la convention collective s'appliquaient. Pour ce qui est des employés de Studio Pro, M. Gravel n'était pas au courant de leur horaire puisqu'il n'en avait aucun contrôle. Les employés de TVA portaient les vêtements fournis par TVA, ce qui n'était pas le cas des employés de Studio Pro.

[30] M. Gravel a confirmé le témoignage de M^{me} Bertrand relativement à l'incident impliquant M. Pothier. Il a également confirmé que les employés de Studio Pro utilisaient leurs propres outils de travail. Il a expliqué que c'est M^{me} Bertrand qui autorisait les heures supplémentaires, tant des employés de TVA que de Studio Pro. Les heures supplémentaires ont été nécessaires vers le début juillet à l'étape du branchement des câbles. M. Gravel a indiqué que c'est d'ailleurs à cette période que M. Dunberry est revenu travailler au chantier. M. Gravel a aussi confirmé que c'est M. Dunberry qui communiquait avec les employés

Mr. Dunberry and then the information was sent to Mr. Gravel.

III—Parties' Positions

A—The Union

[31] Mr. Lamoureux, counsel for the union, is arguing that Studio Pro was acting as a labour supplier and temporary help agency for TVA. In fact, he maintains that the renovation work on studios E and F was managed by Mr. Gravel, Mr. Rioux and Ms. Bertrand from TVA. He states that TVA had the knowledge and expertise and certainly not Studio Pro.

[32] Mr. Lamoureux is arguing that the incident involving Mr. Pothier is an important fact in determining who is the true employer. He submits that Mr. Dunberry asked Ms. Bertrand whether he had to take Mr. Pothier off the project and that Ms. Bertrand told him that was not necessary. According to Mr. Lamoureux, this shows that TVA had control over Studio Pro employees. He further submits that Mr. Gravel's testimony is instructive, since he stated that he was visiting the job site several times a day and that Mr. Dunberry even called him when he had problems with his employees. Mr. Lamoureux submits that there was in fact a mutual relationship between TVA and Studio Pro employees and that the work was managed as if they were just one team. He maintains that Ms. Bertrand and Mr. Gravel established the guidelines but did not have to give instructions every day.

[33] Mr. Lamoureux submits that the same was true for the overtime, which was approved by Mr. Gravel, Mr. Rioux and Ms. Bertrand. In fact, TVA managed all the activities and expertise. He therefore concludes that TVA was the client, while Studio Pro was the labour supplier. The nine Studio Pro employees who worked on the renovation of studios E and F were acting on behalf of a temporary help agency. Mr. Lamoureux submits that TVA was responsible for all working conditions, schedules, overtime and disciplinary action. Finally, Mr. Lamoureux submitted to the Board some important decisions that are demonstrative of the control exercised over employees.

de Studio Pro. D'après M. Gravel, les discussions touchant l'affectation des employés de Studio Pro se faisaient avec M. Dunberry, puis les informations étaient transmises à M. Gravel.

III – Position des parties

A – Le syndicat

[31] M^e Lamoureux, procureur du syndicat, fait valoir que Studio Pro agissait comme fournisseur de main-d'oeuvre et agence de placement temporaire pour TVA. Dans les faits, soutient-il, les travaux de réfection des studios E et F ont été dirigés par MM. Gravel et Rioux et par M^{me} Bertrand de TVA. C'est chez TVA, précise-t-il, que se trouvaient les connaissances ou le savoir-faire; certes pas chez Studio Pro.

[32] M^e Lamoureux soutient que l'incident impliquant M. Pothier est un élément important dans la détermination du véritable employeur. Il soutient que M. Dunberry a demandé à M^{me} Bertrand s'il devait le retirer du projet, et que M^{me} Bertrand a répondu que ce n'était pas nécessaire. D'après M^e Lamoureux, cela démontre que c'est TVA qui avait la mainmise sur les employés de Studio Pro. Il soumet également que le témoignage de M. Gravel est révélateur quant au fait qu'il visitait le chantier plusieurs fois par jour, et qu'il arrivait même que M. Dunberry l'appelle s'il avait des problèmes avec ses employés. M^e Lamoureux soutient que, dans les faits, il existait une interrelation entre les employés de TVA et ceux de Studio Pro, et que le travail était dirigé comme si une seule équipe existait. Il maintient que les lignes directrices étaient données par M^{me} Bertrand et M. Gravel sans qu'il ne leur soit nécessaire de donner des instructions quotidiennes.

[33] M^e Lamoureux soutient qu'il en est de même en ce qui a trait aux heures supplémentaires, qui étaient approuvées par MM. Gravel et Rioux et par M^{me} Bertrand. C'est en fait TVA qui dirigeait toutes les activités et les connaissances. Il en conclut donc que TVA était le donneur d'ouvrage, alors que Studio Pro était le fournisseur de main-d'oeuvre. Les neuf employés de Studio Pro qui ont travaillé à la réfection des studios E et F agissaient pour le compte d'une agence de placement temporaire. Il maintient que toutes les conditions de travail, les horaires, les heures supplémentaires et les mesures disciplinaires étaient la responsabilité de TVA. Pour terminer, M^e Lamoureux a présenté au Conseil des décisions importantes relatives à la notion du contrôle exercé sur des employés.

B—The Employer

[34] Ms. Manon Savard, counsel for the employer, is submitting that the union's application is essentially based on the issue of the true employer of the nine employees covered by its application.

[35] She submits that the project to renovate studios E and F at TVA was a large-scale project; in fact, it involved a changeover from analog to digital technology. According to Ms. Savard, it was a special project and required skilled workers. TVA's workforce would not have been sufficient to carry out such a large-scale project within such a short time.

[36] Ms. Savard maintains that the collective agreement provides for outsourcing such work to subcontractors only if it does not result in any lay-offs at TVA. According to Ms. Savard, that condition was met. Some of the work subcontracted by TVA includes electrical, technical and construction work.

[37] She submits that the only reason the union is trying to treat the contract awarded to Studio Pro as a contract entered into with a temporary help agency is because it does not want the collective agreement, which provides for subcontracting under certain conditions, to apply.

[38] She argues that Studio Pro is not a temporary help agency. The company has been operating for four years and lists a number of clients on its résumé. Because of the type of services it provides, Studio Pro works on its clients' premises. Studio Pro calls upon its own employees and assigns them according to the contracts it obtains. It bears all the risks concerning its employees. Ms. Savard submits that, unlike a temporary help agency, Studio Pro is a company that specializes in cabling and in installing technical equipment and that it has carried out large-scale projects over the years.

[39] Ms. Savard argues that the contract with TVA must be considered a subcontract for the installation of cabling and equipment. She states that TVA did not call upon Studio Pro for design work but rather for the installation of specialized equipment, which resulted from a specific need. She describes the project as exceptional and large-scale.

B – L'employeur

[34] M^e Manon Savard, procureur de l'employeur, estime que la demande du syndicat repose essentiellement sur la question du véritable employeur des neuf employés visés par sa demande.

[35] Elle soutient que le projet de réfection des studios E et F de TVA était un projet majeur; il s'agissait dans les faits de passer du mode analogique au mode numérique. Selon M^e Savard, c'est un projet qui sortait de l'ordinaire et qui exigeait une main-d'oeuvre qualifiée. La main-d'oeuvre de TVA n'aurait pas suffi à exécuter un projet de cette envergure en un si court laps de temps.

[36] M^e Savard soutient que la convention collective prévoit la possibilité de confier de tels travaux à des sous-traitants dans la mesure où aucune mise à pied n'est effectuée chez TVA, ce qui fut respecté maintient-elle. TVA confie certains travaux à la sous-traitance, comme ceux d'électricité, de construction et de services techniques.

[37] Elle maintient que le syndicat tente d'assimiler le contrat confié à Studio Pro à un contrat d'agence de placement temporaire dans le seul but d'éviter l'application de la convention collective, laquelle prévoit la sous-traitance à certaines conditions.

[38] Elle soutient que Studio Pro n'est pas une agence de placement temporaire. Cette entreprise est en activité depuis quatre ans et compte plusieurs clients à son curriculum. De par la nature même des services offerts, Studio Pro doit effectuer son travail chez les clients. Studio Pro fait appel à ses propres employés et les assigne selon les contrats qu'elle obtient. Elle assume tous les risques à l'égard de ses employés. Contrairement à une agence de placement temporaire, M^e Savard soutient que Studio Pro est une entreprise spécialisée dans le câblage et l'installation d'équipement technique, qui a réalisé des projets d'envergure au fil des ans.

[39] M^e Savard fait valoir que la nature du contrat chez TVA doit être qualifiée de sous-traitance d'installation de câblage et d'équipement. Elle précise que TVA n'a pas confié la conception, mais bien l'installation d'équipement spécialisé et qu'il s'agissait d'un besoin ponctuel et qualifie le projet d'exceptionnel et de majeur.

[40] Ms. Savard alleges that the number of Studio Pro employees varied and that there was some turnover while the contract was being carried out. Employees came and went based on Studio Pro's organizational needs. Ms. Savard gave the example of Ms. Manon Pépin, who worked on both the TVA project and another project before she replaced Mr. Dunberry. Mr. Dunberry also worked on the TVA project from time to time.

[41] Ms. Savard adds that TVA did not establish the wages or any of the working conditions; indeed, they were unknown to TVA. She submits that Studio Pro determined all the work methods and that Mr. Gravel and Ms. Bertrand worked with Studio Pro's project managers. She adds that, contrary to what Mr. Lamoureux maintains, there is no evidence that there was a mutual relationship between the TVA and Studio Pro employees. In this regard, she submits that TVA provided no training to Studio Pro employees, nor did it monitor or control their absences.

[42] In short, Ms. Savard submits that the work subcontracted to Studio Pro by TVA cannot in any way be construed as a contract with a temporary help agency. On this issue, she made submissions concerning the case law provided by Mr. Lamoureux.

IV—Analysis and Decision

A—Preliminary Issues

1—Does the Board have jurisdiction to decide the issue under section 65(1) of the *Code*?

[43] Based on the decision of the Supreme Court of Canada in *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, the parties submit that the Board has exclusive jurisdiction to decide the issue of who is the true employer under section 65 of the *Code*. That decision involved the identification of the true employer in a tripartite relationship. The first issue that had to be decided in order to establish the applicable standard of judicial review was whether the Quebec labour commissioner had jurisdiction to determine whether certain employees were included in the bargaining unit. The labour commissioner's jurisdiction derived from

[40] Quant aux employés de Studio Pro, M^e Savard allègue que leur nombre a fluctué et qu'il y a eu roulement du personnel pendant l'exécution du contrat. Les employés allaient et venaient selon les besoins organisationnels de Studio Pro. M^e Savard cite à titre d'exemple le nom de M^{me} Manon Pépin qui, bien qu'elle ait travaillé au projet de TVA, travaillait également à un autre projet avant qu'elle ne remplace M. Dunberry. Quant à M. Dunberry, il a également travaillé de façon sporadique au projet de TVA.

[41] M^e Savard ajoute que la rémunération et l'ensemble des conditions de travail n'étaient pas déterminées par TVA; elles étaient d'ailleurs inconnues de TVA. Elle soumet que toutes les méthodes de travail étaient déterminées par Studio Pro et que M. Gravel et M^{me} Bertrand travaillaient de concert avec les chargés de projet de Studio Pro. Elle ajoute que, contrairement à ce que M^e Lamoureux soutient, aucune preuve n'a démontré qu'il existait une interrelation entre les employés de TVA et de Studio Pro. À ce sujet, elle maintient qu'aucune formation n'a été fournie par TVA aux employés de Studio Pro et que les absences des employés de Studio Pro n'étaient pas surveillées ou contrôlées par TVA.

[42] En résumé, M^e Savard soutient que d'aucune façon le contrat de sous-traitance donné à Studio Pro par TVA doit être vu comme un contrat d'agence de placement temporaire. À cet égard, elle a présenté des observations quant à la jurisprudence fournie par M^e Lamoureux.

IV – Analyse et décision

A – Questions préliminaires

1 – Le Conseil a-t-il compétence pour trancher la question en litige en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*?

[43] Les parties soutiennent que le Conseil a compétence exclusive conformément à l'article 65 du *Code* pour déterminer la question du véritable employeur, et ce, compte tenu de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité. Cet arrêt concernait l'identification du véritable employeur dans une relation tripartite. Il s'agissait de déterminer, dans un premier temps, si le commissaire du travail du Québec avait compétence pour décider si certains employés étaient inclus dans l'unité de négociation, afin d'établir la norme de contrôle judiciaire applicable. La

section 39 of the Quebec *Labour Code*, which reads as follows:

39. Of its own motion during its investigation and at any time upon request by an interested party, the labour commissioner may decide if a person is an employee or a member of an association, if he is included in the bargaining unit, and any other matters relating to certification.

(translation)

[44] In *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, the Supreme Court of Canada clearly drew attention to the wording of section 39 of the Quebec *Labour Code* when it confirmed the labour commissioner's exclusive jurisdiction. The Supreme Court stated the following:

... The wording of s. 39 of the *Labour Code* makes it clear that labour commissioners are responsible for deciding this issue and thus interpreting the concept of "employee" as defined in s. 1(l) of the *Labour Code*, which refers to the concept of "employer" defined in s. 1(k) of that statute. ...

(pages 1035-1036)

[45] However, the wording of section 39 of the Quebec *Labour Code* is completely different than the wording of section 65(1) of the *Code*. Under section 39 of the Quebec *Labour Code*, there is **already a matter before** the commissioner, but the same is not true under section 65 of the *Code*, which applies when the Board **does not have a matter before it** and where a question arises in connection with an issue that has been referred to arbitration:

65.(1) Where any question arises in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board, relating to the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement, the arbitrator or arbitration board, the Minister or any alleged party may refer the question to the Board for determination.

[46] In the present case, in order to justify the application of section 65 of the *Code*, the parties are relying on *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498), which is different from this case **because a grievance was already before the arbitrator**. It was in that context that the Board determined that an issue relating to the very existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees could be referred to the Board.

[47] More recently, the Board considered the application of section 65 of the *Code* in *Dynamex Inc.*,

compétence du commissaire découlait de l'article 39 du *Code du travail* du Québec qui se lit ainsi :

39. De plein droit, au cours de son enquête, et en tout temps sur requête d'une partie intéressée, le commissaire du travail peut décider si une personne est un salarié ou un membre d'une association, si elle est comprise dans l'unité de négociation, et toutes autres questions relatives à l'accréditation.

[44] La Cour suprême du Canada, dans *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, a bel et bien mis l'emphasis sur le libellé de l'article 39 du *Code du travail* du Québec lorsqu'elle a confirmé la compétence exclusive du commissaire du travail. En effet, la Cour suprême a noté que :

... Le libellé de l'art. 39 du *Code du travail* établit clairement qu'il appartient au commissaire du travail de décider de cette question et donc d'interpréter la notion de « salarié » définie à l'art. 1(l) du *Code du travail*, laquelle fait référence à la notion d'« employeur » définie à l'art. 1(k) de la même loi...

(pages 1035-1036)

[45] Or, le libellé de l'article 39 du *Code du travail* du Québec est complètement différent du libellé du paragraphe 65(1) du *Code*. Alors qu'en vertu de l'article 39 du *Code du travail* du Québec le commissaire **est déjà saisi d'une affaire**, il en est autrement pour l'article 65 du *Code* qui vise des situations où le Conseil **n'est pas saisi d'une affaire** et qui concernent une question soulevée dans une affaire d'arbitrage :

65.(1) Toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés qu'elle lie peut être renvoyée au Conseil, pour décision, par l'arbitre, le conseil d'arbitrage, le ministre ou toute prétendue partie.

[46] Pour justifier l'application de l'article 65 du *Code* en l'espèce, les parties se fondent sur l'affaire *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498), qui se distingue de la présente affaire en ce sens **que l'arbitre avait déjà été saisi d'un grief**. C'est dans ce contexte que le Conseil a déterminé qu'une question pouvait alors faire l'objet d'un renvoi au Conseil lorsqu'elle se rapporte à l'existence même d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés.

[47] Plus récemment, le Conseil s'est penché sur l'application de l'article 65 du *Code* dans l'affaire

[2004] CIRB no. 298. In that case, the employer had applied to the Board under section 65(1) of the *Code* to determine whether certain persons were employees governed by the collective agreement. However, that issue had already been decided in the union's favour at arbitration, prior to the application before the Board. Nonetheless, the Board considered the applicability of section 65(1) of the *Code* in such circumstances:

[20] For the purpose of interpreting section 65 of the *Code*, the statutory prerequisite for referral to the Board is those circumstances where a "question arises in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board." The Board's policy and powers respecting section 65 referral applications have been set out in numerous decisions of the Board. Section 65 allows for references or referrals to be made to the Board by the arbitrator (or arbitration board), the Minister of Labour, or either party to the collective agreement at issue, to determine specific questions. After exercising its authority under section 65, the Board then refers the matter back to the arbitrator, who is bound by the answer provided. ...

[25] The combined effect of sections 57, 58 and 65 of the *Code* leads the present panel to conclude that a referral to the Board after the issue has been disposed of through the arbitration process cannot and must not be used as a back door to have the Board review or amend a decision of an arbitrator.

[27] In the present circumstances, where the question referred to the Board was made after a final decision on that same issue had been rendered by an arbitrator, the Board concludes there is no question that could reasonably be described as one that "arises in connection with" the arbitration already decided by Arbitrator Tims. Consequently, there is no question "properly" before the Board for determination pursuant to section 65 of the *Code*, and the Board is thus without jurisdiction to determine the matter before it.

(pages 10 and 12)

[48] The former Canada Labour Relations Board first explained the rationale behind section 65 (formerly section 158) in *Radio CJYQ - 930 Limited* (1978), 34 di 617; and [1979] 1 Can LRBR 233 (CLRB no. 170), in which it looked at the relationship between sections 65 and 16(p) of the *Code*:

The section [158] provides for determination by this Board of issues which can correctly be described as being fundamental to the jurisdiction of an arbitration board established under section 157 of the *Code* to arbitrate differences arising out of

Dynamex Inc., [2004] CCRI n° 298. Dans cette affaire, l'employeur avait présenté une demande en vertu du paragraphe 65(1) du *Code* afin que le Conseil détermine si certaines personnes étaient des employés visés par la convention collective. Or, la question avait déjà été déterminée en faveur du syndicat dans une affaire d'arbitrage, et ce, avant la présentation de la demande au Conseil. Le Conseil s'est quand même penché sur l'applicabilité du paragraphe 65(1) du *Code* dans de telles circonstances :

[20] Aux fins de l'interprétation de l'article 65 du *Code*, l'exigence préalable prévue par la loi en ce qui concerne un renvoi au Conseil réside dans les circonstances dans lesquelles une question est soulevée « dans une affaire d'arbitrage ». La politique et les pouvoirs du Conseil pour ce qui est des demandes de renvoi prévues par l'article 65 ont été énoncés dans de nombreuses décisions du Conseil. L'article 65 permet que des renvois soient faits au Conseil par l'arbitre (ou le conseil d'arbitrage), le ministre du Travail ou toute autre partie à la convention collective en litige afin de régler des questions précises. Après avoir exercé son pouvoir en vertu de l'article 65, le Conseil renvoie l'affaire à l'arbitre qui est lié par la réponse fournie...

[25] L'effet combiné des articles 57, 58 et 65 du *Code* amène le banc actuel à conclure qu'un renvoi au Conseil après que la question a été tranchée par le processus d'arbitrage ne peut pas et ne doit pas être utilisé comme un moyen détourné de donner au Conseil la possibilité de réviser ou de modifier la décision d'un arbitre.

[27] Dans les circonstances de la présente affaire dans le cadre de laquelle la question a été renvoyée au Conseil après qu'une décision définitive sur cette même question a été rendue par un arbitre, le Conseil conclut qu'il n'y a pas de question qui pourrait être raisonnablement décrite comme une question « soulevée dans » l'affaire d'arbitrage déjà réglée par l'arbitre Tims. Par conséquent, aucune question n'a été soumise « à juste titre » au Conseil pour décision conformément à l'article 65 du *Code*, et le Conseil n'a donc pas compétence pour trancher la question dont il est saisi.

(pages 10 et 12)

[48] L'ancien Conseil canadien des relations du travail a aussi expliqué la raison d'être de l'article 65 (anciennement l'article 158) pour la première fois dans l'affaire *Radio CJYQ - 930 Limited* (1978), 34 di 617; et [1979] 1 Can LRBR 233 (CCRT n° 170), dans laquelle il a examiné le lien entre l'article 65 et l'alinéa 16p) du *Code* :

L'article [158] accorde au Conseil le pouvoir de trancher des questions qui peuvent à bon droit être qualifiées de fondamentales pour la compétence d'un conseil d'arbitrage établi aux termes de l'article 157 du *Code* pour régler des

the application or interpretation of a collective agreement. Those issues, namely, the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement are matters which the Board has exclusive jurisdiction to determine by virtue of section 118(p)(vi)(vii) and (viii). However, the matters referred to in section 118(p) would seem to arise in relation to questions involving the status of relationships between employers and their bargaining agents, the establishing, modifying, and revocation of such relationships, and would not ordinarily involve jurisdictional questions arising out of the arbitration of a grievance under a collective agreement. It is unlikely that, in the absence of section 158, a question contemplated by that section arising during the course of an arbitration would very easily form the subject matter of a proceeding before this Board under the *Code*. Section 158 removes this obstacle and permits a reference on the questions to be made to this Board by either the arbitration board or any of the parties. Once a referral is made the Board has exclusive jurisdiction to determine the question either by virtue of the general power conferred by section 158 or the specific powers enumerated in subparagraphs 118(p)(vi)(vii) and (viii).

(pages 624; and 238)

[49] Thus, although the circumstances of *Dynamex Inc.*, *supra*, differ somewhat from those of the present case because the employer was trying to rely on section 65(1) of the *Code* to appeal the arbitrator's decision, the fact remains that section 65(1) explicitly prescribes that an issue can be referred to the Board **where it arises in connection with a matter that has been referred to "an arbitrator or arbitration board."** In other words, this section cannot be used when an issue has not yet been referred to an arbitrator or arbitration board, as is the case here.

[50] Accordingly, the Board finds that it has no jurisdiction under section 65 of the *Code* to consider the issue of who is the true employer in this case, since the grievance has not been taken to arbitration and said issue has therefore not yet arisen in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board.

2—Is section 15.1(2) of the *Code* the appropriate procedural provision for deciding the issue of who is the true employer in this case?

[51] The Board asked the parties to consider its power to give declaratory opinions, as set out in section 15.1(2) of the *Code*. That section is new law, and it was included in the *Code* pursuant to the recommendations made in *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human

différents provenant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. Ces questions, soit celle de déterminer l'existence d'une convention collective ou d'indiquer quels sont les parties ou les employés qui y sont assujettis relèvent de la compétence exclusive du Conseil en vertu des sous-alinéas 118p)(vi), (vii) et (viii). Toutefois, les questions soulevées aux termes de l'alinéa 118p) sembleraient concerner le statut des relations entre les employeurs et les agents négociateurs, sur l'établissement, la modification et l'annulation de telles relations, et non pas habituellement sur des questions de compétence découlant de l'arbitrage d'un grief aux termes d'une convention collective. Il est peu probable qu'à défaut de l'article 158, le Conseil puisse facilement être saisi d'une question régie par cet article qui se pose au cours d'un arbitrage, aux termes du *Code*. L'article 158 supprime cette difficulté et permet à un conseil d'arbitrage ou à n'importe laquelle des parties de renvoyer ces questions au C.C.R.T. Une fois qu'un renvoi a été effectué, ce dernier a compétence exclusive pour trancher la question, soit en vertu du pouvoir général que lui confère l'article 158, soit en vertu des pouvoirs spécifiques stipulés aux sous-alinéas 118p)(vi), (vii) et (viii).

(pages 624; et 238)

[49] Ainsi, et bien que les circonstances de l'affaire *Dynamex Inc.*, précitée, diffèrent quelque peu du cas qui nous occupe, dans la mesure où l'employeur essayait de se servir du paragraphe 65(1) du *Code* pour interjeter appel de la décision de l'arbitre, il n'en demeure pas moins que le libellé du paragraphe 65(1) du *Code* prévoit explicitement qu'une question peut être renvoyée au Conseil **lorsqu'elle est soulevée « dans une affaire d'arbitrage »**. En d'autres termes, cet article ne peut pas être utilisé lorsqu'une question n'est pas encore devant un arbitre, comme c'est le cas dans la présente affaire.

[50] Par conséquent, le Conseil en conclut qu'il n'a pas compétence, conformément à l'article 65 du *Code*, pour examiner la question de l'employeur véritable dans la présente affaire étant donné qu'aucun arbitre n'a été saisi du grief et que ladite question n'a donc pas encore été soulevée devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

2 – Le paragraphe 15.1(2) du *Code* constitue-t-il la disposition appropriée en matière de procédure pour déterminer la question de l'employeur véritable dans la présente affaire?

[51] Le Conseil a invité les parties à se pencher sur son pouvoir de donner des avis déclaratoires, tel qu'il est établi au paragraphe 15.1(2) du *Code*. Cet article est de droit nouveau et a été inséré dans le *Code* conformément aux recommandations formulées dans le rapport *Vers l'Équilibre : Code canadien du travail*,

Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report).

[52] The Sims Report proposed an amendment to section 16(p) rather than adding a separate section to the *Code*. In the following excerpt, it examined the Board's power under section 16 of the *Code* and recommended that the Board be given the power to issue declaratory opinions in certain circumstances. The author stated the following about the Board's power to give declaratory opinions:

Section 16 of the *Code* lists a series of determinations the Board can make of the type that often arise in Board proceedings. The section reads:

"The Board has, in relation to any proceeding before it, power ... to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether ..." [The *Code* then gives a list of items the Board can decide such as whether a person is an employer, a unit is appropriate, or a collective agreement has been entered into.]

The courts have held that the Board may only make these decisions in the context of another application before the Board. They cannot accept applications to decide such questions on a "stand-alone" basis. For example, they cannot presently hear an application to decide whether a collective agreement has been entered into unless it arises on some related application. Although such questions can and often should be decided through the arbitration process when they arise between parties to a collective agreement, there are other situations where it is appropriate for the Board to decide such issues. **We believe the *Code* should be amended to give the Board that power, subject to its right to decline to do so where a decision is unnecessary or arbitration is available.**

(page 209; emphasis added)

[53] It should be noted that, in the present case, the union amended its original application only to include section 65(1) of the *Code*. It therefore did not address the application of section 15.1(2), even though the Board had requested submissions on this topic.

[54] Relying on *Ledcor Industries Limited*, *supra*, in which the Board defined the limits of its power under section 15.1(2) of the *Code* in more precise terms, the employer is arguing that the Board does not have jurisdiction to give a declaratory opinion in this case. In *Ledcor Industries Limited*, *supra*, the parties could not agree on the question or questions to be considered by the Board in a declaratory opinion. The Board relied on

Partie I, Révision, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims).

[52] Le rapport Sims proposait un amendement à l'article 16p) et non pas l'adoption d'un article séparé du *Code*. Le passage qui suit a pour effet d'analyser le pouvoir du Conseil en vertu de l'article 16 du *Code* et recommande que le Conseil soit investi du pouvoir d'émettre des avis déclaratoires dans des certaines circonstances. Voici ce que l'auteur a dit relativement au pouvoir du Conseil de donner des avis déclaratoires :

À l'article 16 du *Code* figure une liste des questions sur lesquelles le Conseil peut statuer dans le cadre des affaires dont il est saisi. L'article se lit comme suit :

« Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît ... trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer ... » [Le *Code* énonce ensuite une série de points au sujet desquels le Conseil peut rendre des décisions, par exemple déterminer si une personne est un employeur, si une unité est habile à négocier, si une convention collective a été conclue, etc.]

Les tribunaux ont établi que le Conseil peut rendre ce genre de décisions uniquement dans le contexte d'une affaire dont il est saisi. En d'autres termes, il ne peut accepter de rendre des décisions de cet ordre de façon isolée. Par exemple, il ne peut entendre une demande visant à déterminer si une convention collective a été conclue, à moins que cette demande ne découle d'une procédure engagée devant le Conseil. Même si ces questions, lorsqu'elles surviennent à l'égard des parties liées par une convention collective, peuvent être réglées et le sont généralement par la procédure d'arbitrage, il existe d'autres cas où il est approprié que le Conseil puisse les trancher. **C'est pourquoi nous sommes d'avis que le *Code* devrait être modifié pour conférer au Conseil ce pouvoir, sous réserve qu'il puisse refuser d'exercer lorsqu'une décision est inutile ou lorsqu'une procédure d'arbitrage est accessible.**

(pages 229-230; c'est nous qui soulignons)

[53] Il est à noter que, dans l'affaire qui nous occupe, le syndicat a modifié sa demande initiale seulement pour inclure le paragraphe 65(1) du *Code*, et il est donc resté muet quant à l'application du paragraphe 15.1(2), et ce, bien que le Conseil ait demandé des observations à ce sujet.

[54] L'employeur quant à lui prétend que le Conseil n'aurait pas compétence pour donner un avis déclaratoire dans la présente affaire en s'appuyant sur la décision *Ledcor Industries Limited*, précitée, dans laquelle le Conseil a défini de manière plus précise les limites de son pouvoir en vertu du paragraphe 15.1(2) du *Code*. Dans *Ledcor Industries Limited*, précitée, les parties n'arrivaient pas à s'entendre sur la question ou

the cautious approach adopted by the Alberta and British Columbia labour relations boards and established the following criteria for the application of section 15.1(2) of the *Code*, before dismissing the parties' application:

- there must be a valid labour relations purpose;
- that purpose must be recognized by the Board as both worthwhile and beneficial to the parties and to the broader labour relations communities, which may be impacted by the declaratory opinion;
- there must exist a reasonable likelihood that the perceived benefit to the parties will significantly outweigh any potential mischief that would reasonably be anticipated to arise in the course of the proceedings themselves;
- there must be a solid factual ground upon which to base any declaratory opinion.

[55] Ms. Manon Savard, counsel for the employer, is of the opinion that the issue before the Board in this case is not a policy issue that could give the community of labour law practitioners a new perspective. She also submits that the issue of the true employer is a factual issue and that the determination would apply only to this case, which means that a decision, not an opinion, is required.

[56] The Board first interpreted section 15.1(2) of the *Code* in *Atomic Energy of Canada Limited*, [2001] CIRB no. 110. That case involved a complaint under section 50(a) of the *Code* in which the union requested, among other things, that the Board declare that it was entitled to receive relevant information from the employer for bargaining purposes. In the meantime, the parties entered into a collective agreement. The Board determined that, in the circumstances, it could give a declaratory opinion under section 15.1(2) even if the issue had become moot, and it stated the following:

[19] ... The purposes of the statute that "sound labour-management relations" be supported requires that ongoing impediments to the mutual endeavours of the parties,

les questions à soumettre au Conseil afin d'obtenir un avis déclaratoire. Le Conseil s'est fondé sur l'approche prudente adoptée par les commissions des relations de travail de l'Alberta et de la Colombie-Britannique et a établi les critères suivants pour l'application du paragraphe 15.1(2) du *Code*, avant de rejeter la demande :

- la demande doit viser un objectif valable lié aux relations du travail;
- le Conseil doit juger que cet objectif revêt un sens et constitue un avantage pour les parties ainsi que pour les collectivités des relations du travail en général, qui sont susceptibles d'être touchées par l'avis déclaratoire;
- il doit exister une probabilité raisonnable que l'avantage perçu compense largement les dommages que la procédure en tant que telle est susceptible de causer;
- il doit exister une situation de fait indéniable sur laquelle le Conseil peut s'appuyer pour donner un avis déclaratoire.

[55] M^e Manon Savard, procureure de l'employeur, est d'avis que la question devant le Conseil, dans le cas qui nous occupe, n'en est pas une de principe qui pourrait apporter un éclairage nouveau à la communauté juridique exerçant le droit du travail. Elle soutient également que la question du véritable employeur en est une de faits et que l'application de la décision serait restreinte à l'affaire qui nous occupe et nécessite une décision et non un avis.

[56] Le Conseil a interprété le paragraphe 15.1(2) du *Code* pour la première fois dans *Énergie atomique du Canada Limitée*, [2001] CCRI n° 110. Il s'agissait d'une plainte en vertu de l'alinéa 50a) du *Code*, dans laquelle le syndicat demandait au Conseil, entre autres, de déclarer qu'il avait le droit d'obtenir des données pertinentes de la part de l'employeur aux fins de négociations. Entre-temps, les parties ont conclu une convention collective. Le Conseil a déterminé qu'il pouvait donner un avis déclaratoire en vertu du paragraphe 15.1(2) dans les circonstances, même si la question était devenue théorique, et s'est exprimé dans les termes suivants :

[19] ... Pour réaliser les objets du *Code* et établir « de saines relations entre travailleurs et employeurs », il est nécessaire que le Conseil se penche sur les problèmes qui empêchent les

once properly brought before the Board should be addressed. Because of the continuing nature of the collective agreement relationship, where such consideration is initiated in accordance with the legislation and its continuance will meet the objectives of the *Code* it is not appropriate that consideration of a matter initiated in a timely way should be abandoned by the Board as moot, when it continues to be of importance to the relationship of the parties.

[20] The Board's view in this respect is reinforced by the recent amendment of the *Code* (on January 1, 1999) to add section 15.1(2) which expressly indicates that the Board may give declaratory opinions. It is most reasonable to construe this subsection as indicative of a statutory intent that the Board should give opinions which, though merely of declaratory effect, will support the parties in their own endeavours to more effectively pursue the statutory objective of the constructive settlement of disputes.

(pages 9-10)

[57] In any event, although the Board could have exercised its discretion to give a declaratory opinion under section 15.1(2) of the *Code* for the specific purpose of encouraging the parties to maintain sound labour relations, the union in this case has not formally applied for such an opinion or made any submissions in that regard. Section 15.1(2) of the *Code* is very clear: the Board, **on application by an employer or a trade union**, has the power to give declaratory opinions.

[58] That said, and in order to promote sound labour relations between the parties both now and in the future, the Board finds that, on an exceptional basis, it can consider the issue in question, namely who is the true employer, under section 18 of the *Code*.

[59] The union's application in this case is very simple. It is seeking a declaration that TVA is the true employer of the staff who worked on renovating studios E and F and that the work performed is covered by the union's bargaining certificate.

[60] The Board is of the opinion that, insofar as the union is asking it to declare that a subcontractor's employees are covered by its bargaining certificate, the Board can consider the issue of the true employer under section 18 of the *Code*. In our opinion, this application amounts to questioning the intended scope of the bargaining certificate.

parties de poursuivre leurs efforts communs, une fois qu'il en a été régulièrement saisi. En raison du caractère continu de la relation qui existe entre les parties à une convention collective, le Conseil n'est pas fondé d'abandonner une demande qui lui a été soumise à bon droit dans le délai prescrit pour le motif qu'elle revêt uniquement un caractère théorique, lorsque la relation des parties est en jeu et que seraient réalisés les objectifs du *Code*.

[20] Les vues du Conseil à cet égard sont d'ailleurs confirmées par le libellé du paragraphe 15.1(2), qui figure depuis peu dans le *Code* (depuis le 1^{er} janvier 1999), et qui habilite le Conseil à donner des avis déclaratoires. Il est tout à fait raisonnable de supposer que le législateur a voulu doter le Conseil du pouvoir de formuler des avis, qui, même s'ils sont tout au plus de nature déclaratoire, aideront les parties à poursuivre leurs efforts en vue de réaliser l'objectif du règlement positif des différends énoncé dans le *Code*.

(pages 9-10)

[57] Quoiqu'il en soit et bien que le Conseil aurait peut-être pu exercer son pouvoir discrétionnaire de donner un avis déclaratoire en vertu du paragraphe 15.1(2) du *Code* aux fins notamment d'encourager les parties à maintenir de saines relations du travail, dans le cas qui nous occupe, le syndicat n'a pas fait de demande formelle et n'a pas non plus présenté d'observations à cet égard. Or, le paragraphe 15.1(2) du *Code* est très clair; le Conseil est habilité à donner des avis déclaratoires, **à la demande d'un employeur ou d'un syndicat**.

[58] Cela étant dit, et dans le but de favoriser de saines relations de travail entre les parties tant présentes que futures, le Conseil estime qu'il peut se pencher exceptionnellement sur la question posée qu'est celle du véritable employeur et ce, sous l'angle de l'article 18 du *Code*.

[59] La demande du syndicat dans la présente affaire est fort simple. Elle vise, d'une part, à faire déclarer que TVA est l'employeur véritable du personnel employé dans le cadre de la réfection de ses studios E et F et, d'autre part, à faire déclarer que les tâches qui y ont été accomplies sont régies par le certificat d'accréditation du syndicat.

[60] Le Conseil est d'avis que dans la mesure où le syndicat lui demande de déclarer que des employés d'un sous-traitant soient visés par son certificat d'accréditation, le Conseil estime qu'il peut examiner la question du véritable employeur sous l'angle de l'article 18 du *Code*. Cette demande équivaut à notre avis de questionner la portée intentionnelle du certificat d'accréditation.

[61] That said, it is understood that the Board's identification of the true employer under section 18 of the *Code* does not determine the legitimacy of subcontracting the work, if, indeed, that is the issue in question, since that would involve the interpretation of the collective agreement, an issue that falls within an arbitrator's jurisdiction.

B—Evidence for the Purpose of Determining the True Employer

[62] In this case, the Board must determine who is the true employer of the employees assigned to the work subcontracted by TVA to Studio Pro. In short, did TVA in fact have control over those employees?

[63] The Board has had to determine the issue of the true employer on numerous occasions, whether in circumstances of a sale of business (section 44 of the *Code*), a single employer declaration (section 35) or a certification application (section 24) (see *Northern Television Systems Ltd.* (1976), 14 di 136; and 76 CLLC 16,031 (CLRB no. 64); *MacCosham Van Lines Limited* (1979), 34 di 716; and [1979] 1 Can LRBR 498 (CLRB no. 177); and *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630)).

[64] However, it should be noted that most cases involved a tripartite relationship, as is admittedly the case here, but the third party was a temporary help agency called upon by an employer to recruit "temporary" employees. In all such cases, the Board examined the actual work setting to determine who had fundamental control of the labour relations and of the terms and conditions of employment.

[65] Such was the case in *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, in which the Board considered the criteria for determining who is the true employer in a tripartite relationship involving a temporary help agency:

It is therefore in the light of the factual situation rather than the form of the transaction that the employment relationship must be assessed. Certainly the contracts between the agency and its client must not be ignored. However, a careful examination of the factual situation of the employees will be determinative.

As many others before us have said, the existence of an employment relationship between A and B must above all be

[61] Cela étant dit, il est entendu que le fait pour le Conseil de trancher la question du véritable employeur sous l'angle de l'article 18 du *Code* ne résout pas pour autant la légitimité de la sous-traitance, si tant est que la question se posait, car il s'agirait alors d'une question d'interprétation de la convention collective qui relève de la compétence d'un arbitre.

B – La preuve aux fins de déterminer le véritable employeur

[62] Le Conseil doit en l'espèce déterminer qui est le véritable employeur des employés visés par le contrat de sous-traitance qu'a accordé TVA à Studio Pro. Bref, est-ce que dans les faits TVA exerçait un contrôle sur ces employés?

[63] Le Conseil s'est maintes fois penché sur la question de la détermination du véritable employeur, que ce soit dans le contexte d'une vente d'entreprise (article 44 du *Code*), d'une déclaration d'employeur unique (article 35) ou encore d'une demande d'accréditation (article 24) (voir *Northern Television Systems Ltd.* (1976), 14 di 136; et 76 CLLC 16,031 (CCRT n° 64); *MacCosham Van Lines Limited* (1979), 34 di 716; et [1979] 1 Can LRBR 498 (CCRT n° 177); et *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630)).

[64] Il faut toutefois préciser qu'il s'agit dans la plupart des cas d'une relation tripartite, certes, comme c'est le cas dans la présente affaire, mais où les tierces parties sont des agences de placement temporaire auxquelles un employeur fait appel pour recruter des employés dits « temporaires ». Dans tous ces cas, le Conseil a examiné le cadre réel de travail pour déterminer qui détenait le contrôle fondamental sur les relations du travail et sur les conditions d'emploi des employés.

[65] C'est le cas d'ailleurs de l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, dans laquelle le Conseil s'est penché sur les critères à appliquer pour déterminer qui est le véritable employeur dans une relation tripartite, lorsqu'une agence de placement temporaire est en cause :

C'est donc à la lumière du vécu plutôt que du formel que s'apprécie la relation d'emploi. Certes les contrats entre l'agence et son client ne doivent pas être ignorés. Cependant, l'examen attentif de la réalité vécue par le personnel sera déterminant.

Comme l'ont dit bien d'autres avant nous, l'existence d'une relation d'emploi entre A et B doit être avant tout étudiée sous

examined in the light of what the facts reveal about the performance of the work and the establishment of such a relationship. (See *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383).)

(pages 74; and 110)

[66] In *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, the Supreme Court of Canada reviewed the reasonableness of a Labour Court decision to uphold a labour commissioner's finding that the City of Pointe-Claire was the true employer of a temporary employee hired through a temporary help agency for two work assignments. While acknowledging the fact that the agency had recruited, assigned positions to, evaluated, disciplined and paid the temporary employees, the Labour Court had concluded the City was the true employer by focussing on the question of which party had control over the temporary employee's working conditions and work performance. The Labour Court had also noted there was a "legal subordination" relationship between the City and the employee because the City's managers had directed and supervised the employee's day-to-day work.

[67] Speaking for the majority of the Supreme Court in *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, Lamer C.J. dismissed the application for leave to appeal of the Labour Court's decision and, noting that the test applied in that case was already in use by the Canada Labour Relations Board, affirmed the following:

... the essential test for identifying an employer-employee relationship in a tripartite context is that of fundamental control over working conditions. The application of the fundamental control test leads to an analysis of which party has control over, *inter alia*, the selection, hiring, remuneration, discipline and working conditions of temporary employees and to a consideration of the factor of integration into the business. ...

(pages 1047-1048)

[68] In light of the foregoing, the criteria established in the case law and the facts of the present case, the Board must recognize that Studio Pro is not a temporary help agency as in, for example, *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, for the reasons given below. The evidence indicates that the company subcontracted by TVA provides engineering services; the installation of audio, video, control and fibre optic cables; specialized installations and equipment to

l'angle factuel du déroulement du travail et de l'établissement de la relation d'emploi. (Voir *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383).)

(pages 74; et 110)

[66] Dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur le bien-fondé d'une décision du Tribunal du travail, qui avait confirmé une décision du commissaire du travail. Celui-ci avait conclu que la Ville de Pointe-Claire était le véritable employeur d'une employée temporaire embauchée par l'entremise d'une agence de placement temporaire pour deux périodes de travail. Tout en admettant que c'est l'agence de placement qui recrutait les employés temporaires, leur assignait les postes, les évaluait, leur imposait des sanctions et les rémunérait, le Tribunal du travail avait conclu que la Ville était le véritable employeur, après avoir déterminé laquelle des parties exerçait un contrôle sur les conditions de travail et le rendement de l'employée temporaire. Le Tribunal du travail avait également fait observer qu'il existait une relation de « subordination juridique » entre la Ville et l'employée parce que les gestionnaires de la Ville dirigeaient et supervisaient l'employée au quotidien.

[67] S'exprimant pour la majorité de la Cour suprême dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, le juge en chef Lamer a rejeté l'appel de la décision du Tribunal du travail du Québec, et, après avoir fait observer que le critère appliqué dans cette affaire était aussi utilisé par le Conseil canadien des relations du travail, il a affirmé ce qui suit :

... le critère primordial pour cerner une relation employeur-salarié dans un contexte de relation tripartite était celui du contrôle fondamental sur les conditions de travail. L'analyse du critère du contrôle fondamental entraîne celle de déterminer quelle partie détient le contrôle à l'égard, entre autres, de la sélection, l'embauche, la rémunération, la discipline et des conditions de travail de l'employé temporaire ainsi que l'examen du facteur de l'intégration dans l'entreprise...

(pages 1047-1048)

[68] À la lumière de ce qui précède et des critères énoncés dans la jurisprudence et des faits de la présente affaire, le Conseil doit reconnaître que Studio Pro n'est pas une agence de placement temporaire comme c'est le cas, par exemple, dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, et ce, pour les raisons décrites ci-après. La preuve indique plutôt que cette entreprise dont les services ont été retenus par TVA offre des services d'ingénierie, d'installation de

broadcasting companies. It began operating approximately four years ago. It has carried out large-scale projects with clients such as the CBC, TQS, Softimage and Hydro-Québec.

[69] The evidence indicates that TVA hired Studio Pro near the end of February 2005 to complete a large-scale project to renovate production sets E and F; TVA had decided to demolish the two analog production control rooms for those production sets and to replace them with a single digital production control room. The evidence also indicates that this large-scale project had a very tight schedule, because it was supposed to begin in May 2005 and be completed by August 2005. TVA therefore decided to subcontract some of the work, particularly the wiring; the video, audio and control cable; and the set up of the programming equipment. The evidence also shows that this is not the first time that TVA has contracted work and that it does so for other types of work, such as electrical, technical and construction services.

[70] If we consider who actually had control over the subcontracted employees, the evidence shows that Studio Pro is the sole employer of those employees. The evidence indicates that the work methods used by Studio Pro employees were not the same as those used by TVA employees. The evidence also indicates that TVA did not provide any training to Studio Pro employees. Studio Pro had its own expertise in wiring installation and its own way of operating, and TVA never questioned its methods to achieve the end result. The work schedules of Studio Pro employees were not necessarily the same as those of TVA employees, and it was Studio Pro that recorded its employees' working hours. Nothing in the evidence presented suggests to the Board that TVA had control over the wages of Studio Pro employees. Rather, the evidence shows that Studio Pro employees were either permanent employees or self-employed workers and that there was a low employee turnover at the company.

câblages audio, vidéo, de contrôle et de fibres optiques, d'installations spécialisées et de fourniture de matériel pour des entreprises dans le domaine de la radiodiffusion. Elle a démarré ses activités il y a environ quatre ans et a des clients comme Radio-Canada, TQS, Softimage et Hydro-Québec, avec qui elle a réalisé des projets d'envergure.

[69] La preuve indique que TVA a retenu les services de cette entreprise vers la fin du mois de février 2005, pour réaliser un important projet en ce qui concerne les plateaux de production E et F; TVA a en effet décidé de détruire les deux régies de production de type analogue qui alimentaient ses plateaux de production pour les remplacer par une seule régie de production de type numérique. La preuve indique également que ces travaux d'envergure devaient être effectués à l'intérieur d'un échéancier serré, puisque ceux-ci devaient débiter en mai 2005 et être terminés au plus tard au mois d'août 2005. TVA a donc décidé de confier certains de ces travaux à la sous-traitance, et en particulier les travaux d'installation de filage, de câblages vidéo, audio et de contrôle de même que de l'équipement requis aux fins de la programmation. La preuve indique également que ce n'est pas la première fois que TVA confie des travaux à la sous-traitance parce qu'elle le fait pour d'autres travaux notamment d'électricité, de construction ou de services techniques.

[70] Si l'on examine maintenant qui exerçait dans les faits le contrôle des employés visés par le contrat de sous-traitance, la preuve démontre que Studio Pro est le seul employeur de ces employés. La preuve indique en effet que les méthodes de travail utilisées par les employés de Studio Pro n'étaient pas les mêmes que celles des employés de TVA. La preuve révèle aussi qu'aucune formation n'a été fournie par TVA aux employés de Studio Pro. Studio Pro avait sa propre expertise en installation de filage et sa propre manière de fonctionner, et jamais TVA n'a mis en doute sa façon de faire pour l'atteinte des résultats finals. Les horaires de travail des employés de Studio Pro n'étaient pas nécessairement les mêmes que pour les employés de TVA et c'est Studio Pro qui comptabilisait les heures de travail de ses employés. Rien dans la preuve présentée ne permet au Conseil de croire que TVA exerçait un contrôle sur la rémunération des employés de Studio Pro. La preuve a plutôt révélé que les employés de Studio Pro étaient tantôt des employés permanents tantôt des travailleurs autonomes et jouissaient même d'une certaine stabilité au sein de l'entreprise.

[71] It is not surprising that the TVA and Studio Pro teams worked together to renovate the sets. For example, Mr. Denis Gravel, the head of TVA's design group, was responsible for drawing up all the plans, altering them as the work advanced and monitoring the progress. It was therefore normal, and even necessary, for Mr. Gravel to work closely with the Studio Pro team, whose job was to carry out that work. The evidence also shows that a Studio Pro team leader was always on site to manage the team. Mr. Dunberry and Ms. Pépin assumed that responsibility for the duration of the project.

V–Conclusion

[72] Given the evidence, the Board finds that TVA is not the employer of the employees who were subcontracted to work on the renovation of production sets E and F. Consequently, Studio Pro employees are not covered by the bargaining certificate held by the Canadian Union of Public Employees, Local 687.

[73] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Atomic Energy of Canada Limited, [2001] CIRB no. 110

Dynamex Inc., [2004] CIRB no. 298

Ledcor Industries Limited, [2003] CIRB no. 216

MacCosham Van Lines Limited (1979), 34 di 716; and [1979] 1 Can LRBR 498 (CLRB no. 177)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498)

Northern Television Systems Ltd. (1976), 14 di 136; and 76 CLLC 16,031 (CLRB no. 64)

Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court), [1997] 1 S.C.R. 1015

Radio CJYQ - 930 Limited (1978), 34 di 617; and [1979] 1 Can LRBR 233 (CLRB no. 170)

[71] Il n'est pas surprenant que les deux équipes d'employés, soit celles de TVA et de Studio Pro, aient pu collaborer au cours des travaux de réfection des plateaux. Par exemple, M. Denis Gravel, chef de groupe de dessin chez TVA, avait la responsabilité d'élaborer tous les plans et de les modifier au fur et à mesure que progressaient les travaux et de surveiller leur évolution. Il est donc normal voire nécessaire que M. Gravel travaille en étroite collaboration avec l'équipe de Studio Pro, laquelle avait pour tâche de réaliser ces travaux. La preuve a démontré aussi qu'un chef de groupe de Studio Pro était constamment sur place pour diriger l'équipe. M. Dunberry et M^{me} Pépin ont assumé cette responsabilité tout au long des travaux.

V – Conclusion

[72] Compte tenu de la preuve, le Conseil estime que TVA n'est pas l'employeur des employés ayant travaillé aux fins du contrat de sous-traitance dans le cadre du projet afférent aux plateaux de production E et F, et, par conséquent, les employés de Studio Pro ne sont aucunement visés par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687.

[73] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Dynamex Inc., [2004] CCRI n° 298

Énergie atomique du Canada Limitée, [2001] CCRI n° 110

Ledcor Industries Limited, [2003] CCRI n° 216

MacCosham Van Lines Limited (1979), 34 di 716; et [1979] 1 Can LRBR 498 (CCRT n° 177)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)

Northern Television Systems Ltd. (1976), 14 di 136; et 76 CLLC 16,031 (CCRT n° 64)

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du Travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Radio CJYQ - 930 Limited (1978), 34 di 617; et [1979] 1 Can LRBR 233 (CCRT n° 170)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 15.1(2); 16; 16(p),
16(p)(i), 16(p)(vii); 18; 24; 35; 44; 50(a); 65, 65(1)

Quebec Companies' Act

Quebec Labour Code

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 15.1(2); 16,
16p), 16p)(i), 16p)(vii); 18; 24; 35; 44; 50a); 65, 65(1)

Code du travail du Québec

Loi sur les compagnies du Québec

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Aliant Telecom Inc.,
applicant employer,
and
Council of Atlantic Telecommunication Unions,
certified bargaining agent.

Board File: 21595-C

CITED AS: Aliant Telecom Inc.

Decision no. 367
November 16, 2006

Application pursuant to sections 18 and 18.1 of the
Canada Labour Code, Part I.

Review of structure of bargaining units (section 18.1)—Merger—Telecommunications—After the Board issued an interim order restructuring nine existing bargaining units into a single non-management bargaining unit, the parties were given an opportunity to reach an agreement on the remaining positions in dispute—The parties' disagreement over the scope of the bargaining unit was significantly narrowed and only a few general employee classifications remained unresolved—The Board will not examine the disputed classifications with regard to whether they ought to be included or excluded on a stand alone or *de novo* basis—Rather the Board will review these classifications as representing inconsistencies surrounding the new scope line and thereafter determine on which side of the scope line they should be placed so as to provide as much scope line integrity and consistency as practical—The greatest challenge in the present case is the fact that this industry is one that is constantly changing because of the rapid changes to the technology which drives it—An analysis of the positions has them grouped into two distinct areas, one involving a sales focus and another involving technological skills—The Board views the evaluation of the skill requirements, work processes and environments as valuable guideposts in categorizing

Motifs de décision

Aliant Telecom Inc.,
employeur requérant,
et
Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique,
agent négociateur accrédité.

Dossier du Conseil : 21595-C

CITÉ : Aliant Telecom Inc.

Décision n° 367
le 16 novembre 2006

Demande fondée sur les articles 18 et 18.1 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision de la structure des unités de négociation (article 18.1) – Fusion – Télécommunications – Après que le Conseil eut rendu une ordonnance provisoire modifiant la structure de neuf unités de négociation existantes en les regroupant en une seule unité du personnel opérationnel, il a accordé aux parties la possibilité de régler les postes qui demeuraient en litige – Les parties ont réussi à réduire sensiblement l'écart qui les séparait sur la question de la portée de l'unité de négociation, alors que seuls les classifications générales de postes demeuraient en litige – Le Conseil ne s'appliquera pas à déterminer si elles doivent être incluses ou exclues à titre individuel ou *de novo* – Il considérera plutôt qu'elles constituent des irrégularités quant à la portée de la nouvelle unité et s'emploiera par la suite à déterminer de quel côté de la ligne de démarcation elles doivent être placées pour préserver autant que possible l'intégrité et la cohérence de la portée de l'unité – Dans la présente affaire, le plus gros défi c'est le fait qu'il s'agit d'un secteur qui se transforme constamment en raison de l'évolution rapide de la technologie – Une analyse des postes nous amène à les regrouper en deux catégories distinctes; la première englobe toutes les fonctions liées à la vente et la seconde, celles nécessitant des compétences techniques – Le Conseil souscrit au principe que les

positions as properly included in a bargaining unit or not—The Board issued a final bargaining unit order.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, former Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members. The matter was reassigned to the Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*), after one member was no longer able to participate in the decision-making.

Counsel of Record

Mr. Ronald A. Pink, Q.C., and Ms. Bettina Quistgaard, for the Council of Atlantic Telecommunication Unions; Ms. Terry L. Roane, Q.C., Mr. David A. Mombourquette, and Mr. Kevin A. Kindred, for Aliant Telecom Inc.

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, former Vice-Chairperson.

I—Nature of the Application and Background Facts

[1] On October 20, 2000, Aliant Telecom Inc. (Aliant or the employer) applied to the Board, seeking a declaration that Aliant was the successor employer to Maritime Tel & Tel Limited (MTT), Island Telecom Inc. (IslandTel), NBTel Inc. (NBTel), NewTel Communications Inc. (NewTel), NewTel Mobility Limited (NewTel Mobility) and Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS), pursuant to sections 44, 45 and 46 of the *Code*.

[2] In the same application, Aliant also requested that the Board conduct a general review of the existing bargaining unit structure, pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Code*. Aliant proposed a single non-management bargaining unit that would constitute a merger of all the existing certified and voluntarily recognized bargaining units. It further proposed that the new bargaining unit should include all employees of Aliant Telecom Inc., excluding first-level managers and those above, persons employed in a confidential capacity, and clerical employees in New Brunswick who were unorganized at that time. On October 17, 2001, the Board declared that the Council of Atlantic Telecommunication Unions (CATU or the union) was

exigences professionnelles, les méthodes et les milieux de travail constituent des critères utiles pour déterminer si des postes sont inclus à juste titre dans une unité de négociation – Le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation finale.

Le Conseil était composé de M^e Gordon D. Hamilton, ancien Vice-président, ainsi que de M^e Sonia Gaal et M. Daniel Charbonneau, Membres. Le dossier a été réattribué au Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I—Relations du travail)* (le *Code*), après qu'un membre ne fut plus en mesure de participer au processus décisionnel.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Ronald A. Pink, c.r., et M^e Bettina Quistgaard, pour le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique; M^{es} Terry L. Roane, c.r., David A. Mombourquette et Kevin A. Kindred, pour Aliant Telecom Inc.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M^e Gordon D. Hamilton, ancien Vice-président.

I – Nature de la demande et contexte

[1] Le 20 octobre 2000, Aliant Telecom Inc. (Aliant ou l'employeur) a présenté auprès du Conseil une demande visant à obtenir une déclaration selon laquelle Aliant était l'employeur successeur de Maritime Tel & Tel Limited (MTT), Island Telecom Inc. (IslandTel), NBTel Inc. (NBTel), NewTel Communications Inc. (NewTel), NewTel Mobility Limited (NewTel Mobility) et Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS), en vertu des articles 44, 45 et 46 du *Code*.

[2] Aliant demandait aussi au Conseil de procéder à une révision générale de la structure actuelle des unités de négociation, aux termes des articles 18 et 18.1 du *Code* et proposait l'établissement d'une unité de négociation unique englobant le personnel d'exécution afin de regrouper toutes les unités de négociation qui sont actuellement accréditées ou reconnues volontairement. L'employeur proposait aussi d'y inclure tous les employés de Aliant Telecom Inc., à l'exclusion des gestionnaires de premier niveau et de ceux de rang supérieur, des personnes occupant un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail et des employés du groupe du soutien administratif du

to be certified as the bargaining agent for those employees of Aliant who were the subject of Aliant's application (see *Aliant Telecom Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 136).

[3] On September 25, 2001, the Board issued the following interim order:

WHEREAS Aliant Telecom Inc. (the applicant) filed an application with the Board on October 20, 2000, pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45, and 46 of the *Canada Labour Code* seeking a consolidation of nine bargaining units currently represented by the respondents, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and its Locals 401 and 410, and by the Atlantic Communication and Technical Workers' Union;

AND WHEREAS both the applicant and the respondents agreed:

(a) that the existing bargaining unit structures were no longer appropriate in light of the merger of the four telecommunication companies operating in the Atlantic Provinces; and

(b) that it was their joint belief that a single bargaining unit incorporating all nine of the existing bargaining units constitutes an appropriate bargaining unit; and

(c) that they desired an opportunity, as contemplated in section 18.1(2), to resolve various issues outstanding between them, including, inter alia, the problem of the inconsistent scope lines as between the existing bargaining units, the inclusion/exclusion of the disputed positions set out in Schedule A to the union's reply dated May 18, 2001 (as amended by adding team administrators), the inclusion/exclusion of positions titled TAC's, coaches, small business consultants and sales associates;

AND WHEREAS the Board received written submissions and oral representations prior to and during a public hearing conducted in Halifax on July 30 and 31, 2001.

NOW, THEREFORE, THE BOARD:

1. Declares that the existing bargaining units described in CIRB certification orders 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U and 7596-U, are no longer appropriate for collective bargaining.

2. Orders, subject to such further submissions that may be requested by the Board, that there shall be a single bargaining unit comprised of all employees of Aliant Telecom Inc. presently covered by the existing bargaining units described in CIRB certification orders 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U and 7596-U.

3. Orders the parties, pursuant to section 18.1(2), to fervently seek to reach an agreement concerning those issues in dispute

Nouveau-Brunswick qui n'étaient pas syndiqués à ce moment-là. Le 17 octobre 2001, le Conseil a accrédité le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique (le CSTA ou le syndicat) à titre d'agent négociateur des employés de Aliant visés par la demande de l'employeur (voir *Aliant Telecom Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 136).

[3] Le 25 septembre 2001, le Conseil a rendu l'ordonnance provisoire suivante :

ATTENDU QUE Aliant Telecom Inc. (le requérant) a présenté au Conseil, le 20 octobre 2000, une demande en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail* en vue de regrouper neuf unités de négociation qui sont actuellement représentées par les intimés, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et ses sections locales 401 et 410, ainsi que le Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique;

ET ATTENDU QUE le requérant et les intimés conviennent :

a) que les structures actuelles des unités de négociation ne sont plus appropriées par suite de la fusion des quatre sociétés de télécommunication exploitant une entreprise dans les provinces de l'Atlantique;

b) qu'une seule unité de négociation, englobant les neuf unités existantes, constitue une unité habile à négocier collectivement;

c) qu'aux termes du paragraphe 18.1(2), le Conseil devrait leur accorder la possibilité de régler les diverses questions qui demeurent en litige, dont le problème des champs d'application des unités existantes, l'inclusion et l'exclusion des postes mentionnés à l'annexe A de la réponse du syndicat datée du 18 mai 2001 (et modifiée par l'ajout des chefs d'équipe), l'inclusion ou l'exclusion des postes de contrôleur d'accès des terminaux, de mentors, de conseiller auprès des petites entreprises et d'agent commercial adjoint;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu les observations écrites des parties et a ensuite entendu leurs plaidoiries à l'audience publique tenue à Halifax les 30 et 31 juillet 2001.

EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL :

1. Déclare que les unités de négociation actuelles décrites dans les ordonnances d'accréditation du CCRI n° 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U et 7596-U ne sont plus habiles à négocier collectivement.

2. Ordonne, sous réserve des observations supplémentaires que le Conseil pourra exiger, que soit constituée une unité de négociation unique composée de tous les employés de Aliant Telecom Inc. qui sont actuellement membres des unités de négociation existantes décrites dans les ordonnances d'accréditation du CCRI n° 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U et 7596-U.

3. Ordonne aux parties, aux termes du paragraphe 18.1(2), de s'employer avec ferveur à régler les questions controversées

between them arising out of their agreement that a single bargaining unit constitutes an appropriate bargaining unit, including, without limiting, those issues listed in paragraph (c) above, and shall advise the Board's Regional Director, John Vines, of any progress, or lack thereof, on a monthly basis.

4. Determines, effective on the date of this order, that those employees commonly referred to as the New Brunswick clerical group shall be included in the single bargaining unit generally described in paragraph 2 above of this order, reserving its decision on any issue which may arise as a result of the implementation of this order of inclusion.

5. The Board hereby orders that December 31, 2001 shall be the common expiry date for the collective agreements applicable to the nine non-management bargaining units. Irrespective of when notice to bargain is issued by either of the parties, collective bargaining should begin no earlier than November 1, 2001.

[4] As a result of the parties' joint efforts to resolve those issues in dispute, their disagreement over the scope of the bargaining unit was significantly narrowed. The parties advised the Board that only the following groups of employees, or general employee classifications, remained unresolved such that the Board would be required to adjudicate the inclusion in, or exclusion of these positions from, the newly merged bargaining unit. The Board's consideration of the disputed classifications must be recognized contextually. The Board will not be examining the disputed classifications with regard to whether they ought to be included or excluded on a stand alone or *de novo* basis. Rather, the Board will review these classifications as representing inconsistencies surrounding the new scope line and thereafter determine on which side of the scope line they should be placed so as to provide as much scope line integrity and consistency as practical. The classification groups in dispute were initially identified as:

1. Administrative Assistants—Newfoundland
2. Sales Associates
3. Team Administrators
4. Coaches
5. Quality Care Managers
6. Service Advisors
7. Small Business Sales Representatives
8. Aliant TAC (Technical Assistance Centre)/ATAS (Advanced Technical Assistance Support) positions

[5] As a result of regular and on-going discussions between the parties, the above list of disputed positions

résultant de leur conviction commune que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement, sans se limiter aux questions précisées à l'alinéa c) qui précède, et d'informer chaque mois le directeur régional du Conseil, M. John Vines, des progrès réalisés ou de l'absence de progrès.

4. Détermine qu'en date de la présente ordonnance, les employés faisant partie du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick sont inclus dans l'unité de négociation unique décrite de manière générale au paragraphe 2 qui précède, et se réserve le droit de trancher toute question qu'il pourrait être appelé à trancher, relativement à la mise à exécution de la présente ordonnance d'inclusion.

5. Le Conseil ordonne par la présente que le 31 décembre 2001 sera la date d'expiration s'appliquant de façon universelle aux conventions collectives respectives visant les neuf unités de négociation du personnel opérationnel. Peu importe la date à laquelle l'avis de négocier est émis par une ou l'autre des parties, les négociations collectives ne devraient pas commencer avant le 1^{er} novembre 2001.

[4] Par suite de leurs efforts conjoints pour résoudre les questions en litige, les parties ont réussi à réduire sensiblement l'écart qui les séparait sur la question de la portée de l'unité de négociation. Elles ont fait savoir au Conseil que seuls les groupes d'employés ou les classifications générales de postes indiqués ci-après lui étaient soumis pour qu'il décide s'ils devaient être inclus dans la nouvelle unité de négociation unique. Pour se prononcer sur cette question, le Conseil doit examiner les classifications en cause dans leur contexte. Le Conseil ne s'appliquera pas à déterminer si elles doivent être incluses ou exclues à titre individuel ou *de novo*. Il considérera plutôt qu'elles constituent des irrégularités quant à la portée de la nouvelle unité et s'emploiera par la suite à déterminer de quel côté de la ligne de démarcation elles doivent être placées pour préserver autant que possible l'intégrité et la cohérence de la portée de l'unité. Ainsi donc, les classifications de postes qui ont initialement été identifiées comme étant en litige sont les suivantes :

1. les adjoints administratifs – Terre-Neuve;
2. les agents commerciaux adjoints;
3. les chefs d'équipe;
4. les mentors;
5. les gestionnaires – contrôle de la qualité;
6. les conseillers en service;
7. les représentants auprès des petites entreprises;
8. les postes du SAT (Service d'assistance technique)/SATP (service d'assistance technique de pointe) de Aliant.

[5] À force de discussions, les parties sont parvenues à éliminer un certain nombre de postes de la liste qui

was effectively reduced to several classification groups, namely sales associates, small business sales representatives, service advisors and the TAC/ATAS positions. The quality care managers were added as disputed positions after the process had commenced, when it became apparent that the inclusion or exclusion of this classification was also being disputed. The Board considered all of the evidence presented before it in written, verbal or transcript form, whether or not a specific witness and his/her testimony is referred to by name in the body of this decision.

A—Sales Associates

[6] In an attempt to deal with the scope issues in a more efficient and expedited manner, the parties agreed to use an examination for discovery process, such that the only evidence to be considered by the Board would be the transcripts resulting from those examinations. However, only the evidence concerning the sales associate positions used the examination for discovery process, as the process actually extended rather than abbreviated the amount of time required in the production and presentation of evidence. While the transcripts indicate in various places that the parties would be seeking particular rulings from the Board, when the parties presented their final arguments, no such rulings were requested. For example, during the examination of Ms. Carol Hamilton on September 26, 2002, there was a disagreement over the admissibility of a document entitled “Branch Tour—Communication Review, Results and Recommendations.” In this document, the name of the customer was removed and counsel for the union objected to the witness testifying in relation to the document. However, when the parties were asked to present any objections on which they would like a ruling by the Board, no representations were made or objections raised. Both parties recognized that the Board had not yet had an opportunity to review the hundreds of pages of transcripts and would not be able to direct the parties to confirm that a specific objection had indeed been resolved. Accordingly, the Board was left to presume that every objection raised throughout the discovery process had become moot or otherwise resolved itself throughout the course of the subsequent examinations. The Board therefore considered all of the evidence contained in the discovery transcripts, whether or not a specific witness was referred to by name in the decision.

précède. Il ne reste donc qu'à trancher les postes d'agent commercial adjoint, de représentant auprès des petites entreprises, de conseiller en service et les postes du SAT/SATP. Les gestionnaires – contrôle de la qualité se sont rajoutés par la suite, après qu'on eut constaté que leur inclusion ou leur exclusion faisait aussi problème. Le Conseil a pris en considération l'ensemble de la preuve qui a été portée à son attention par écrit, de vive voix ou sous la forme de transcriptions, qu'un témoin particulier ou son témoignage soient expressément mentionnés ou non dans la présente décision.

A – Agent commercial

[6] Par souci de rapidité et d'efficacité, les parties ont accepté de se soumettre à un processus d'interrogatoire préalable afin que le Conseil ait seulement à se reporter aux transcriptions pour rendre sa décision. Or, seule la preuve relative aux postes d'agent commercial adjoint a ainsi été recueillie car il est apparu que le processus faisait perdre plus de temps qu'il n'en faisait gagner à l'étape de la production et de la présentation de la preuve. S'il est indiqué à divers endroits dans les transcriptions que les parties entendaient demander au Conseil de se prononcer sur des questions particulières, le fait est qu'elles n'en ont rien fait lors de leur argumentation finale. Par exemple, durant l'interrogatoire de M^{me} Carol Hamilton, le 26 septembre 2002, il y a eu désaccord au sujet de l'admissibilité d'un document intitulé « Branch Tour – Communication Review, Results and Recommendations » [Visite de la direction – examen des communications, résultats et recommandations]. Même si le nom du client avait été supprimé, le procureur du syndicat s'est opposé à ce que M^{me} Hamilton témoigne au sujet du document. Or, quand le Conseil a invité les parties à lui soumettre leurs objections, elles se sont abstenues de le faire en faisant valoir que le Conseil n'était pas en mesure de leur demander de confirmer si une objection particulière avait effectivement été résolue puisqu'il n'avait pas encore pris connaissance des centaines de pages de transcription. Bref, le Conseil en a été réduit à tenir pour acquis que les objections soulevées durant le processus d'interrogatoire n'avaient plus leur raison d'être ou qu'elles s'étaient par ailleurs résolues d'elles-mêmes au fil des interrogatoires subséquents. Le Conseil a donc tenu compte de tous les éléments de preuve contenus dans les transcriptions des interrogatoires préalables, peu importe qu'un témoin soit expressément nommé ou non dans la présente décision.

[7] Prior to the merger, sales associates were considered clerical workers in New Brunswick, not first-level managers. They were reclassified as first-level managers when Aliant realized that the sales associates in the other Atlantic provinces were categorized as first-level managers.

[8] Carol Hamilton was the team leader for sales associates in New Brunswick and had 19 sales associates with responsibilities for major accounts reporting to her on September 26, 2002. A major account is any account having a dollar value in excess of \$250,000. The team leader reported to the vice-president of Sales for major markets, a senior position covering all provinces serviced by Aliant. Previously, the team leader was an account manager position, that would have reported to a senior account manager, which in turn reported to the vice-president. Major market accounts are those accounts which involve annual sales over \$250,000, with those below this amount generally categorized as General Business Markets. In Nova Scotia, there were five major accounts sales associates plus another three sales associates that looked after government clients. Newfoundland only had four major accounts sales associates, as this was a relatively new position in that province. New Brunswick, on the other hand, has had sales associates since the early 1990's.

[9] In a previous position, she was responsible for programming, assigning and interfacing with the SMCs or installers. Much of this work is now performed by business sales representatives (BSRs), a position she recognizes being in the bargaining unit. Carol Hamilton had previously held the position of communications consultant, which was considered to be a first-level manager. She became a Major Market Account Manager in 1998. In 2001, the focus shifted from provincial to Aliant-wide with more stratification of accounts on the basis of size.

[10] Carol Hamilton outlined the evolution of the various major account positions and their functions. She confirmed that BSRs seldom visit customer locations, whereas sales associates frequently visit customers. Sales associates would meet with the customer, identify the opportunity, prepare the proposal, present it to the

[7] Avant la fusion, les agents commerciaux adjoints étaient considérés comme des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick et non comme des gestionnaires de premier niveau. Les choses ont toutefois changé après que Aliant eut constaté que les agents commerciaux adjoints faisaient partie du groupe des gestionnaires de premier niveau dans les autres provinces de l'Atlantique.

[8] M^{me} Carol Hamilton était le chef d'équipe des 19 agents commerciaux adjoints responsables des comptes-clients importants au Nouveau-Brunswick en date du 26 septembre 2002. On entend par compte-client important tout compte dont la valeur excède 250 000 \$. Le chef d'équipe relevait du vice-président des ventes – grands marchés, un poste supérieur responsable de tout le territoire desservi par Aliant. Avant la fusion, le chef d'équipe portait le titre de gestionnaire principal de comptes et relevait d'un gestionnaire des comptes principal, qui lui-même relevait du vice-président. Les grands marchés sont ceux qui représentent des ventes annuelles de plus de 250 000 \$; en dessous de ce montant, on parle plutôt de marchés généraux. On dénombrait cinq agents commerciaux – comptes-clients importants et trois agents commerciaux – clients gouvernementaux en Nouvelle-Écosse, mais seulement quatre agents commerciaux – clients importants à Terre-Neuve car il s'agissait d'un poste relativement nouveau. Au Nouveau-Brunswick, par contre, le poste existait depuis le début des années 1990.

[9] Dans un poste précédent, M^{me} Hamilton était responsable de la programmation, de l'attribution et de l'interaction avec les SMC ou les installateurs. Une bonne partie de ces tâches sont désormais dévolues aux représentants commerciaux (RC), lesquels sont membres de l'unité de négociation, a-t-elle dit. Elle a aussi occupé le poste de conseillère en communications, considéré comme un poste de gestionnaire de premier niveau. Elle exerce les fonctions de gestionnaire des comptes-clients importants – grands marchés depuis 1998. En 2001, Aliant a délaissé la structure provinciale au profit d'une structure panorganisationnelle comportant une plus grande stratification des comptes basée sur leur valeur.

[10] M^{me} Hamilton a décrit brièvement l'évolution et les fonctions des divers postes que l'on retrouve dans le service des comptes-clients importants. Elle a confirmé que les RC vont rarement rencontrer les clients sur place, contrairement aux agents commerciaux qui, eux, se présentent chez le client, identifient l'occasion

customer and presumably make the sale. Pricing issues generally must be discussed and determined by product managers, although sales associates are expected to negotiate price with their customers. BSRs are compensated with a lower base salary than sales associates and are eligible for a variable pay incentive of 10%. BSRs are entitled to overtime pay, whereas sales associates are not. BSRs work regular hours, with the team of BSRs providing complete coverage for every hour of the day including weekends. Sales associates work the necessary hours required to provide the service to their customer, whether it is daytime or evening hours.

[11] The sales associates in all provinces except New Brunswick are considered first-level managers. The New Brunswick sales associates were reclassified as first-level managers by Aliant shortly after the merger, when the number of account managers in New Brunswick was decreased and the number of sales associates in New Brunswick was increased. At that time, additional responsibilities were given to sales associates such as “interfacing with influencers of major corporations.”

[12] Carol Hamilton described the work of a New Brunswick sales associate in 1998 who worked on the Irving account. The sales associate would conduct a communications review, by spending a period of time with the customer on the customer’s premises, analysing and watching how their business flowed so that proper recommendations could be made to improve both telecommunications and process. She testified that the sales associate would meet with a customer, identify a sales opportunity, prepare a proposal, present it to the customer, and finalize the sale on their own. However, at various stages in the work, as well as after the sale, the sales associates would coordinate their work with a number of different individuals with different job functions. For example, when the sales associate is required to negotiate prices and service contracts, the sales associate needs to talk with internal departments like Marketing and Installation and Repair (I&R) to understand the limitations on the available range of prices and service criteria. Their business customer contacts were primarily at the management level, which reported directly to the senior executive.

d'affaires, préparent la proposition et la lui soumettent et concluent probablement la vente. Les prix font généralement l'objet de discussions avec les gestionnaires de produits, qui ont le dernier mot en la matière, même si on s'attend à ce que les agents commerciaux négocient les prix avec leurs clients. Le salaire de départ des RC est moins élevé que celui des agents commerciaux, mais ils ont droit à une prime variable de 10 % et à des indemnités d'heures supplémentaires, ce qui n'est pas le cas des agents commerciaux. Ils ont un horaire de travail régulier, l'équipe des RC assurant le service 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Les agents commerciaux travaillent quant à eux le nombre d'heures requis pour fournir le service aux clients, le jour et le soir.

[11] Les agents commerciaux sont considérés comme des gestionnaires de premier niveau dans toutes les provinces de l'Atlantique, sauf au Nouveau-Brunswick. Les choses ont toutefois changé peu de temps après la fusion, quand Aliant a réduit le nombre de gestionnaires de comptes au Nouveau-Brunswick et augmenté le nombre d'agents commerciaux en les faisant passer dans la catégorie des gestionnaires de premier niveau et en leur confiant des responsabilités supplémentaires telles qu'entretenir des contacts avec les conseillers des décideurs dans les grandes sociétés.

[12] M^{me} Hamilton a décrit en quoi consistait le travail d'un agent commercial chargé du compte Irving au Nouveau-Brunswick en 1998. L'agent commercial procédait à une évaluation du système de communication en passant un certain temps sur place avec le client; il analysait et examinait le déroulement des activités afin de formuler des recommandations pertinentes pour améliorer les télécommunications et le processus. M^{me} Hamilton a déclaré que l'agent commercial rencontrait le client, identifiait une occasion d'affaires, préparait une proposition et la présentait au client et concluait ensuite la vente. Cependant, à diverses étapes de ce processus de même qu'après la vente, il coordonnait son travail avec diverses personnes assumant diverses fonctions. Par exemple, lorsque vient le moment de négocier les prix et les contrats de services, l'agent commercial doit nécessairement consulter les services internes tels que le marketing et les services d'installation et de réparation (I&R) pour comprendre les restrictions s'appliquant aux prix et les critères de service. Leurs contacts d'affaires étaient surtout des cadres qui relevaient directement de la haute gestion.

[13] Business sales representatives frequently work on the same business account at the same time as the sales associates. The BSRs would interface with the service management consultants, which included I&R craft employees. They have a different reporting structure, under a different vice-president. Their remuneration structure is similar, with both regular and variable pay, although sales associates are not eligible for overtime.

[14] The senior account manager position had been gradually eliminated, moving many of the responsibilities of that position down to the account manager level and increasing the autonomy of the sales associate position. The BSR position's relationship with the I&R employees remained relatively unchanged, even though the initiative for directing the I&R work sometimes resulted from direct communication between the business customer and the BSR. The BSR would also update the business customer information, as well as add or delete requested system features, which would be used to generate more accurate billing for the services provided to the business customer.

[15] Ms. Cynthia Dockrill worked as a major sales associate in Fredericton, most recently on the Government of New Brunswick account team. Shortly after she became a sales associate in 1984, her responsibilities included a requirement to do customer visits, where she would review the office layout, configure the new systems and provide some training. Around 1998, she was moved to provide services to major accounts, such as the Government of New Brunswick. Her job has evolved considerably since 1984. She no longer does any programming or configuration. She prepares a lot of flow documents and regularly communicates with government department contacts, primarily in the Department of Supply and Services, about rate changes and other impacts resulting from Aliant changes on their department. She personally meets on a face-to-face basis with her government contact in Supply and Services at least once every two weeks, sometimes meeting at the Aliant offices. Her government contacts are usually just below the Assistant Deputy Minister level. In some cases, she manages an entire project on her own once a product or service has been purchased by a customer. She works very closely with Aliant account managers, although sometimes she works quite independently from the account managers on matters that do not require their

[13] Les représentants commerciaux et les agents commerciaux s'occupent souvent des mêmes dossiers en même temps, à cette différence que les RC traitent avec les consultants en gestion de services, dont le personnel de métier du service d'I&R. Ils ont une structure hiérarchique différente et relèvent d'un autre vice-président. Leur régime de rémunération est par ailleurs similaire en ce qu'il se compose d'un salaire de base et d'un salaire variable, bien que les agents commerciaux ne soient pas admissibles à des indemnités d'heures supplémentaires.

[14] Le poste de gestionnaire principal de comptes avait progressivement été aboli. On a donc transféré une bonne partie de ses responsabilités au poste subalterne de gestionnaire de comptes et on a accordé plus d'autonomie aux agents commerciaux. La relation qui existait entre les RC et le personnel du service était demeurée à toutes fins utiles inchangée, même si la commande adressée au service d'I&R résultait parfois d'un échange direct entre le client commercial et le RC. Ce dernier avait aussi la responsabilité de mettre à jour les données sur les clients, et d'ajouter ou supprimer les caractéristiques du système, selon la demande reçue, afin que les factures correspondent avec plus d'exactitude aux services fournis au client commercial.

[15] M^{me} Cynthia Dockrill occupait le poste d'agent commercial – clients importants, à Fredericton, où elle faisait partie de l'équipe responsable du dossier du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Peu de temps après son entrée en fonctions comme agent commercial en 1984, ses responsabilités consistaient à effectuer des visites chez les clients pour vérifier la disposition des locaux, configurer les nouveaux systèmes et donner de la formation. Aux environs de 1998, elle a été mutée à un autre poste pour fournir des services aux clients importants tels que le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Ses tâches, dit-elle, ont beaucoup évolué depuis 1984. On ne lui demande plus de faire de la programmation ou de la configuration. Son travail l'amène maintenant à préparer beaucoup de graphiques de cheminement et à communiquer régulièrement avec ses contacts gouvernementaux, qui relèvent habituellement directement du sous-ministre adjoint, au ministère des Approvisionnements et Services principalement, pour discuter de modifications de tarifs et de ce que les changements apportés par Aliant signifient pour leur ministère. Elle rencontre ses contacts gouvernementaux au ministère des Approvisionnements et Services au moins une fois toutes les deux semaines. Il lui arrive de gérer seule un projet du début à la fin après qu'un client eut fait

permission. More commonly, she works alongside the account managers and sales managers on customer issues primarily in a support role. She handles the more simple government tenders or works with others on a tender review committee. She also acts as an advocate for her customers in relation to other departments within Aliant.

[16] Cynthia Dockrill indicated that BSRs clearly have regular opportunities to sell products and services to customers as part of their everyday contact with customers. However, the BSRs do not normally visit the customer's premises. Nor do the BSRs research, procure and deliver services as part of the normal duties. These functions are performed by sales associates, and involve a different level of customer contact. Her evidence was consistent with that of Carol Hamilton, in confirming that the contact of a sales associate is largely with the management level directly below the decision-makers, colloquially referred to as "influencers."

[17] Cynthia Dockrill's hours of work are normally from 8:00 a.m. to 5:00 p.m., Monday to Friday. There is seldom a need to work beyond that, although she goes into the office about once a month to work on special tasks like a Request For Proposals (RFP). Vacation scheduling includes both sales associates and account managers, as it is not considered a sound practice to have both away at the same time.

[18] There are two other sales associates who work with Cynthia Dockrill on provincial government accounts: Shelly Jones and Carolyn Hetherington. There are also three BSRs and four installers (SMCs) assigned to work on New Brunswick government accounts. Cynthia Dockrill identified the work of programming, assigning and billing that was previously done by the sales associates and which has migrated to the BSR position. In certain situations, SMCs would do the programming and assigning, with the BSRs performing the billing. BSRs are sometimes included in internal team meetings and have assisted in the preparation of presentations by sales associates, but they do not make their own presentations or play a major role in presentations. BSRs are seldom, if ever, included in presentations directly to the customers. Cynthia Dockrill reports to

l'achat d'un produit ou d'un service. Elle travaille en très étroite collaboration avec les gestionnaires de comptes de Aliant, mais il lui arrive de travailler de façon autonome quand le dossier ne requiert pas l'approbation des gestionnaires de comptes. Mais d'ordinaire, elle travaille en tandem avec les gestionnaires de comptes et les gestionnaires des ventes, qu'elle seconde d'abord et avant tout. Elle s'occupe des appels d'offres gouvernementaux moins complexes ou siège à des comités d'examen des appels d'offres en plus de défendre les intérêts de ses clients auprès des autres services de Aliant.

[16] Selon M^{me} Dockrill, il ne fait aucun doute que les RC ont régulièrement l'occasion de vendre des produits et services dans le cadre de leurs échanges quotidiens avec les clients. Ils ne vont pas toutefois les rencontrer sur place. Ils n'effectuent pas non plus de recherches, ni n'obtiennent et ne fournissent de services dans le cadre de leurs fonctions habituelles. Ces tâches font partie de la description de travail des agents commerciaux et supposent un autre niveau de contacts avec la clientèle. Son témoignage s'accordait avec celui de M^{me} Hamilton en ce qu'il a confirmé que les associés traitaient surtout avec des gestionnaires qui relèvent directement des décideurs, communément appelés « conseillers ».

[17] M^{me} Dockrill travaille généralement de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi. Elle a rarement besoin de travailler en dehors de ces heures, ce qui ne l'empêche pas d'entrer au bureau une fois par mois environ pour s'occuper de projets spéciaux tels que des demandes de propositions (DP). Les agents commerciaux et les gestionnaires de comptes sont obligés de coordonner leurs vacances car il est mal vu que les deux groupes s'absentent en même temps.

[18] Deux autres agents commerciaux sont affectés avec M^{me} Dockrill au dossier du gouvernement du Nouveau-Brunswick – M^{mes} Shelly Jones et Carolyn Hetherington – ainsi que trois RC et quatre installateurs (SMC). M^{me} Dockrill a confirmé que les fonctions de programmation, d'attribution et de facturation qui faisaient jadis partie de la description de travail des agents commerciaux étaient désormais dévolues aux RC. Il arrive que les SMC fassent la programmation et l'attribution et que les RC s'occupent de la facturation. Les RC participent parfois aux réunions des équipes internes et prêtent main-forte aux agents commerciaux pour préparer leurs présentations, mais ils ne font pas eux-mêmes de présentations ni n'y participent de façon active. En fait, ils n'assistent pour ainsi dire jamais aux présentations faites aux clients. M^{me} Dockrill relève de

her manager, Carol Hamilton, who is physically located in Saint John, with whom she communicates at least weekly. Her manager provides no daily supervision of her. Carol Hamilton gathers information from account managers, customer service engineers and others that Cynthia Dockrill works with, in order to complete a regular performance review. Other managers set prices for new products that Cynthia Dockrill then sells to customers. She has significant control over the pricing for used product inventory when she sells it to her major account customer. Her account manager works in the same office area, in a neighbouring cubicle. Cynthia Dockrill used to frequently participate in recruitment and selection activities prior to 2001, for such positions as BSRs, account managers and installers.

[19] Both Carol Hamilton and Cynthia Dockrill confirmed the key responsibilities for the sales associate position, which were described as:

- Responsible for establishing and maintaining customer relationships within the operational level of the customer's organization.
- Seeking out revenue opportunities.
- Referring strategic opportunities to the account manager.
- Project management of on-going initiatives.
- Negotiating price and service contracts as required.
- Supporting the account manager in the implementation of account plan initiatives.
- Preparing and presenting information to the customer as required.
- Identifying opportunities and associated risks within the account base.
- Revenue generation and retention.
- Advocating to customers to internal departments (such as marketing, CCOG, wireless). The sales associate will facilitate customer/company meetings to resolve issues or promote opportunities.

M^{me} Carol Hamilton, dont le bureau est situé à Saint John, avec laquelle elle communique chaque semaine au moins. M^{me} Hamilton n'assure pas une supervision quotidienne de ses fonctions. M^{me} Hamilton recueille de l'information auprès des gestionnaires de comptes, des techniciens préposés au service à la clientèle et des autres personnes avec qui M^{me} Dockrill travaille afin d'évaluer périodiquement son rendement. D'autres gestionnaires fixent les prix des nouveaux produits que M^{me} Dockrill vend ensuite aux clients. Elle dispose d'une grande latitude pour fixer le prix des produits usagés en stock qu'elle vend à ses clients importants. Le poste de travail de son gestionnaire de comptes est situé dans la même aire que la sienne, soit dans un poste de travail avoisinant. Avant 2001, elle participait souvent à des activités de recrutement et de sélection visant à combler divers postes tels que ceux de RC, de gestionnaire de comptes et d'installateur.

[19] M^{mes} Hamilton et Dockrill ont indiqué que les principales responsabilités du poste d'agent commercial sont les suivantes :

- établir et entretenir des relations avec la clientèle au niveau opérationnel de l'organisation client;
- se tenir à l'affût des occasions d'affaires;
- signaler les occasions d'affaires au gestionnaire de comptes;
- gérer les projets en cours;
- négocier les prix et les contrats de services, au besoin;
- seconder le gestionnaire de comptes pour la mise en oeuvre des projets prévus;
- recueillir et présenter de l'information aux clients, au besoin;
- identifier les occasions d'affaires et les risques connexes chez les clients;
- générer des recettes et en assurer le maintien;
- défendre les intérêts des clients auprès des services internes (tels que le marketing, CCOG, les communications sans fil). L'agent commercial anime des réunions entre les clients et la société pour résoudre des problèmes ou faire la promotion des produits et services;

- Preparing proposals for sales opportunities identified by themselves and the account manager.
- Consulting with customers and making recommendations to improve customer's business to generate sales.
- Providing input to the customer's account plan.

[20] The sales associate is a sales account specialist position which does not involve the supervision of any employees. Sales associates are not eligible for overtime. If they frequently work extra hours, they can take some time off here and there. They do not have to get permission from their supervising manager for the time off. If they decide that a customer requires a visit, they also do not require permission from their supervising manager, Carol Hamilton, to leave the workplace and make the visit. The sales associates receive very detailed sales training, whereas BSRs receive product training, service training and systems training. When the sales associates became first-level managers in 1999, they gradually took over some of the work of the account managers, as the number of account managers was decreasing.

[21] The role definition of sales associates in New Brunswick was the model upon which sales associates in Nova Scotia were hired. Prince Edward Island has no sales associates, only account managers, to deal with their major accounts. One distinguishing aspect of sales responsibilities between a BSR and a sales associate is illustrated by a comparative example provided by Carol Hamilton in her testimony. She indicated that a BSR would likely deal with a customer who wanted another line installed and a new phone. A sales associate would sit down with customers, identify an opportunity to centralize their call taking process and install a call centre application to handle all of their calls from within Atlantic Canada.

[22] Ms. Kimberley Losier provided further information about sales associates in New Brunswick. She confirmed that in the evolution toward the current position role, the customer training was provided by the customer service advisor after a sale had been made. The customer service advisor reported to a position that later became known as account manager. She was told by her manager one day that her position title was being

- préparer des propositions pour donner suite aux occasions d'affaires identifiées personnellement ou recensées par les gestionnaires de comptes;
- consulter la clientèle et présenter des recommandations en vue d'améliorer les relations avec les clients et d'occasionner des ventes;
- fournir de l'information sur les comptes-clients.

[20] Le poste d'agent commercial est un poste de spécialiste des ventes qui ne comporte pas de responsabilités de supervision. Les agents commerciaux n'ont pas droit à des indemnités d'heures supplémentaires. Ceux qui font souvent des heures supplémentaires sont autorisés à prendre des congés ici et là sans être obligés d'obtenir l'accord de leur superviseur. Ils n'ont pas besoin non plus de l'autorisation de M^{me} Hamilton pour aller rencontrer les clients sur place. Ils reçoivent aussi une formation très pointue sur l'art de la vente, tandis que les RC reçoivent de la formation sur les produits, les services et les systèmes. Quand les agents commerciaux sont devenus des gestionnaires de premier niveau en 1999, on leur a progressivement attribué des tâches qui faisaient partie de la description de travail des gestionnaires de comptes à mesure que le nombre de ces derniers décroissait.

[21] La description de travail des agents commerciaux de la Nouvelle-Écosse est calquée sur celle des agents commerciaux du Nouveau-Brunswick. Il n'y a pas d'agents commerciaux à l'Île-du-Prince-Édouard, seulement des gestionnaires de comptes qui s'occupent des clients importants. M^{me} Hamilton s'est servie d'un exemple pour expliquer l'une des différences qui existaient entre les RC et les agents commerciaux. Elle a indiqué qu'un RC donnerait probablement suite à la demande du client qui veut se faire installer une nouvelle ligne et un nouveau téléphone alors qu'un agent commercial rencontrerait le client et saisirait l'occasion de centraliser le processus de réception des appels et d'installer un centre d'appels pour recevoir les appels en provenance de la région de l'Atlantique.

[22] M^{me} Kimberley Losier a fourni des renseignements supplémentaires sur les fonctions des agents commerciaux au Nouveau-Brunswick. Elle a confirmé qu'avant que le poste devienne ce qu'il est aujourd'hui, la formation de la clientèle était la responsabilité du conseiller au service à la clientèle dès qu'un produit ou service avait été vendu. Ce conseiller relevait du titulaire d'un poste qui porte aujourd'hui le titre de

changed to sales associate. Upon being told of the new title, she received an increase in her variable pay but was uncertain as to the exact amount of any increase in base salary. If she had received an increase, it was not very much. It was her opinion that she should have been designated as a first-level manager many years previously, particularly since her understanding of the structure in other provinces had her position excluded from the bargaining unit.

[23] Ms. Lori Nason also provided evidence as a sales associate working in New Brunswick. She indicated that the sales associate position was just beginning to be developed in 1993. She moved into the sales associate role in 1994. With some minor clarifications, Lori Nason confirmed that the job responsibilities are as set out above. She suggested that the job remained relatively the same from 1997 to the present on the voice side of the general business market. The role included several parts that did not change at all over this time period, such as assisting account managers, writing proposals, visiting customers, pricing product and making suggestions for changes.

[24] Ms. Katherine Sheppard, a service representative in the Sales department, gave evidence about Aliant's operations in Prince Edward Island (P.E.I.). She was a residential service representative before she moved to become a business service representative. To become a business service representative, she had to take a three-week course on how to set up a business account, focussing on the types of business structures, credit knowledge, product knowledge and pricing knowledge. There were some business service representatives who were designated exclusively to a specific large customer, like a government entity. Other business service representatives were in a queue to answer any calls coming in from businesses that required assistance. It was clear that originally, the business service representative's role was principally to respond to business customer requests. Once a certain level of complexity arose, the customer was referred to the account manager, who would either provide direction to the business service representative or work directly with the customer.

gestionnaire de comptes. M^{me} Losier a appris un jour de son gestionnaire qu'elle portait désormais le titre d'agent commercial. Ce changement s'est accompagné d'une augmentation immédiate de sa rémunération variable. Elle ne pouvait pas dire si sa rémunération de base avait aussi augmenté, et de combien exactement. En supposant que ce fut le cas, le montant était dérisoire. Elle était d'avis qu'on aurait dû lui attribuer la classification de gestionnaire de premier niveau depuis bien des années et cela d'autant plus que, sauf erreur, son poste était exclu de l'unité de négociation dans les autres provinces.

[23] M^{me} Lori Nason a également témoigné à titre d'agent commercial au Nouveau-Brunswick, poste qu'elle occupe depuis 1994. Elle a indiqué que ce poste commençait tout juste à prendre forme en 1993. En plus de fournir quelques éclaircissements, elle a confirmé que les responsabilités du poste correspondaient bien à celles qu'on a décrites plus tôt. Les fonctions du poste n'avaient guère changé depuis 1997 pour ce qui touche les systèmes de reconnaissance vocale dans le secteur général du marché commercial. Il y avait même plusieurs aspects du travail qui n'avaient absolument pas changé tels que seconder les gestionnaires de comptes, rédiger des propositions, rencontrer les clients sur place, fixer le prix des produits et proposer des changements.

[24] M^{me} Katherine Sheppard, représentante au service des ventes, a témoigné au sujet des activités de Aliant à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.). Elle occupait le poste de représentante – service résidentiel, avant d'accéder au poste de représentante – service commercial. Pour décrocher ce poste, elle avait été obligée de suivre une formation de trois semaines sur le processus d'ouverture d'un compte commercial afin de se familiariser avec les divers types de structures commerciales, les règles du crédit, les produits et l'établissement des prix. Certains représentants – service commercial avaient la responsabilité d'un seul client important, tel qu'un organisme gouvernemental. D'autres étaient affectés au service d'appels pour répondre aux demandes des entreprises ayant besoin d'aide. Il était manifeste que la principale responsabilité des représentants – service commercial était, au départ, de répondre aux demandes de la clientèle commerciale. Dès que les besoins devenaient plus complexes, on dirigeait le client vers le gestionnaire de comptes, qui donnait ses directives au représentant – service commercial ou traitait directement avec le client.

[25] Katherine Sheppard described her present functions in terms of the types of requests that she gets from the major business customers to which she is assigned. She works closely with the account manager in providing service to the customer, referring any sales leads to the account manager. She frequently has customers calling her specifically to request new lines, program changes, moves, or a specific piece of equipment. She does not visit customer premises or have regular meetings with customers, although she has been introduced to a customer by her account manager. She has frequent telephone interactions with business representatives, ranging from administrative assistants to IT personnel.

[26] In P.E.I., the account manager deals with the business owners or the customer's senior managers. On the more complex products, Katherine Sheppard refers the customer to the account manager for pricing information. Only if he was not available, would she attempt to provide basic pricing information. She provided an example where a customer had a price quotation from a competitor. She convinced the customer to hold off making any decisions until the account manager could arrange a visit, when he would provide more competitive pricing to the customer. She then provided the account manager with an analysis of current pricing and alternative product pricing, so that he would be prepared for his meeting with the customer. She did not deal with the competitive threat by initiating a pricing option for the customer herself at the time when the customer phoned in. However, she does make recommendations to her account manager, which he usually accepts and then takes to the customer when visiting them.

[27] Her involvement in pre-sale activities focuses on information gathering for her account manager. The information gathering includes such things as pricing out an option, putting together historical billing information, summarizing current products and services being used by the customer, and analyzing the customer's long-distance usage. When a customer phones in, up-selling is always encouraged and Katherine Sheppard regularly up-sells whenever appropriate. If a customer is interested in a larger

[25] M^{me} Sheppard a décrit ses fonctions actuelles en fonction du type de demandes qu'elle reçoit des clients commerciaux importants qui lui ont été confiés. Elle travaille en étroite collaboration avec le gestionnaire de comptes pour fournir le service au client, en lui signalant les occasions de vente possibles. Elle reçoit fréquemment des appels de clients qui veulent faire installer de nouvelles lignes, modifier des programmes, déplacer des lignes ou se faire livrer une pièce particulière. Elle ne visite pas les locaux des clients ni ne les rencontre à intervalles réguliers, bien qu'elle ait fait la connaissance d'un client par l'intermédiaire de la gestionnaire de comptes. Elle discute souvent au téléphone avec des représentants d'entreprises allant de l'adjointe administrative au personnel du service TI.

[26] À l'Île-du-Prince-Édouard, les gestionnaires de comptes traitent directement avec les propriétaires d'entreprise ou les cadres supérieurs des clients. Quand la demande porte sur des produits plus complexes, M^{me} Sheppard dirige le client vers le gestionnaire de comptes qui lui fournira l'information voulue sur les prix, à moins qu'il ne soit pas disponible, auquel cas elle s'efforcera de lui donner de l'information de base. Elle a cité en exemple le cas du client qui avait obtenu une proposition de prix d'un compétiteur. Elle l'avait alors convaincu de ne pas prendre de décision avant d'avoir rencontré le gestionnaire de comptes et écouté ce qu'il avait à lui proposer. Elle avait ensuite fourni au gestionnaire de comptes une analyse des prix actuels et des prix des produits de substitution en prévision de sa rencontre avec le client. Elle n'avait pas réagi à la menace que posait le compétiteur en proposant elle-même des prix au client tandis qu'il était au bout du fil. Il reste qu'elle fait effectivement des recommandations à son gestionnaire de comptes, recommandations qu'il accepte généralement et qu'il présente ensuite au client quand il lui rend visite.

[27] En ce qui concerne les activités de prévente, son rôle consiste à recueillir de l'information pour le gestionnaire de comptes, ce qui suppose notamment de déterminer le prix des produits ou services de substitution, de rassembler des données historiques sur la facturation, de dresser la liste des produits et services utilisés par le client et d'analyser l'utilisation des services interurbains. Il faut toujours s'efforcer de proposer des produits et services supplémentaires ou supérieurs quand les clients appellent, ce que

system like a PBX (private branch exchange), then this request is referred to the account manager.

[28] Mr. Jeremy Jackson was examined as the General Sales Manager for national accounts in Nova Scotia. He reports directly to Paul O'Hara, Vice-President. There are two other general sales managers in Nova Scotia with other comparable responsibilities. Jeremy Jackson has five sales associates and nine account managers reporting to him. His first job with Aliant's predecessor was in 1994 as an account manager. He moved into the position of General Sales Manager in 1999. The sales associates work closely with the account managers on the major accounts that they share with the account managers. Sales associates also have some unassigned accounts which do not involve any account managers. These unassigned accounts involve major accounts with Aliant that have a small presence in Nova Scotia.

[29] Jeremy Jackson recalled the first sales associates being hired in 1998 or 1999, although they were referred to as sales coordinators then. He outlined the structures in Nova Scotia, whereby there is a sales team and a customer service team. Account managers, sales associates, customer systems engineers and customer systems consultants form the Sales team, whereas technicians and Tel-Sel representatives (TSRs) comprise the Customer Service team. The communication between the two teams is regular and at least weekly. Much of the communication is informal and unplanned, although regular formal communication in a meeting format is frequent, often weekly. The Customer Service team deals with the details surrounding the actual implementation of the products sold to a major customer. However, there is a certain amount of fluidity of work functions between the teams within a certain range of simplicity or complexity, with the more complex sales work being performed almost exclusively by someone from the Sales team.

[30] Compensation for sales associates, like other Sales team members, is composed of both base salary and variable pay (or pay-at-risk). The pay-at-risk can be as much as or more than 30% of their total compensation. Aliant has used a competency based analytical tool to

M^{me} Sheppard fait chaque fois que l'occasion se présente. Lorsqu'un client se montre intéressé à acquérir un système plus puissant tel qu'un PBX (standard privé), elle achemine sa demande au gestionnaire de comptes.

[28] M. Jeremy Jackson a témoigné à titre de directeur général des ventes – comptes nationaux en Nouvelle-Écosse. Il relève directement du vice-président, M. Paul O'Hara. Il y a deux autres directeurs généraux des ventes en Nouvelle-Écosse avec des responsabilités comparables. M. Jackson supervise cinq agents commerciaux et neuf gestionnaires de comptes. Il a commencé comme gestionnaire de comptes chez le prédécesseur de Aliant, en 1994; il occupe son poste actuel de directeur général des ventes depuis 1999. Il dit que les agents commerciaux travaillent en étroite collaboration avec les gestionnaires de comptes pour fournir le service à leurs clients importants communs. Les agents commerciaux s'occupent aussi de comptes non attribués qui ne nécessitent pas l'intervention des gestionnaires de comptes. Ces comptes appartiennent à des clients importants de Aliant qui font peu d'affaires en Nouvelle-Écosse.

[29] M. Jackson a précisé que les premiers postes d'agent commercial ont été créés en 1998 ou en 1999, mais qu'ils portaient alors le titre de coordonnateur des ventes. La structure en place en Nouvelle-Écosse est constituée d'une équipe des ventes et d'une équipe du service à la clientèle. L'équipe des ventes se compose des gestionnaires de comptes, des agents commerciaux, des techniciens – systèmes clients et des conseillers – systèmes clients, et l'équipe du service à la clientèle, des techniciens et des représentants Tel-Sel (RTS). Les deux équipes communiquent souvent ensemble, à tout le moins chaque semaine. Il s'agit la plupart du temps d'échanges informels et non planifiés quoiqu'il leur arrive de se réunir dans un cadre plus formel pour discuter de divers sujets. L'équipe du service à la clientèle s'occupe des détails entourant l'implantation des produits achetés par les clients importants. Il existe toutefois une certaine fluidité dans les tâches des deux équipes suivant la simplicité ou la complexité de celles-ci, le travail de vente plus complexe étant presque exclusivement fait par un membre de l'équipe des ventes.

[30] La rémunération des agents commerciaux, tout comme celle des autres membres de l'équipe des ventes se compose d'un salaire de base et d'une rémunération variable (ou rémunération conditionnelle). La rémunération conditionnelle peut représenter jusqu'à

differentiate sales roles, measuring such competencies (referred to as Primary Attributes) as adaptability and flexibility, creativity and innovation, strategic thinking, among others. Aliant used the competency system to differentiate among its managers. Jeremy Jackson indicated that both account managers and sales associates were previously considered to be first-level managers, but there were several sub-levels within the first, second and other levels of management.

[31] Jeremy Jackson further identified the different levels of responsibility between a TSR and a sales associate. Where TSRs may deal directly with a customer in accepting orders or identifying additional sales opportunities, their work would be restricted to the current telecommunication configurations being used by the customer. Should a customer want to change the telecommunication platforms in use, or move to a new system like Voice over Internet Protocol, then a sales associate, CSE/CSC or an account manager would be involved in such a sale. This type of sale would require more broadly thinking sales personnel as are found on the sales team. Jeremy Jackson stressed that the difference between the bargaining unit personnel and the management group is found in the "degree" of the sale. While some TSRs would have the technical knowledge of a particular product or service, they would not be able to perform the needs analysis required to ensure that the customer needs were being fully met. In this sense, sales associates and account managers work with customers on more of a strategic level than TSRs, who focus on the operational or tactical level in their dealings with customers. TSRs also focus their efforts on post-sales and implementation, whereas the Sales team focuses on the sales proposals, presentations, strategic consistency and integration, and the final closing of the deal.

[32] Ms. Marlene Kelly began working for MTT, Aliant's predecessor, in 1989, and provided her evidence from the perspective of her position as a sales associate in Halifax. In Nova Scotia, there were eight sales associates dealing with major accounts. Prior to becoming a sales associate in 2000, she was a TSR. She

30 % de leur rémunération totale, et même davantage. Aliant s'est basé sur une grille d'analyse des compétences caractéristiques pour différencier les divers postes de vente, mesurer les compétences (appelées « *Primary Attributes* » en anglais [qualités principales]) telles que la faculté d'adaptation et la souplesse, la créativité et l'innovation et la capacité de réflexion stratégique. Aliant a utilisé cette même grille pour différencier les divers niveaux de gestion. M. Jackson a indiqué que les gestionnaires de comptes et les agents commerciaux étaient jadis considérés comme des gestionnaires de premier niveau, mais que tous les niveaux de gestion comportaient plusieurs sous-niveaux.

[31] M. Jeremy Jackson a aussi décrit les divers niveaux de responsabilité qui existaient entre les RTS et les agents commerciaux. Les RTS peuvent traiter directement avec les clients pour prendre leurs commandes ou identifier de nouvelles occasions d'affaires, mais ils doivent nécessairement s'en tenir aux systèmes de télécommunication qu'utilise le client. Si ce dernier veut changer de plate-forme ou acquérir un système voix par IP, par exemple, le dossier sera alors transmis à un agent commercial, un CSE/CSC ou un gestionnaire de comptes. Ce type de vente nécessite l'intervention de spécialistes capables d'évaluer la situation dans une perspective plus large, tel qu'il en existe au sein de l'équipe des ventes. M. Jackson a insisté sur le fait que c'est le « degré » de la vente qui permet de faire la différence entre l'unité de négociation et le groupe des gestionnaires. Si certains RTS connaissent bien les caractéristiques techniques d'un produit ou service particulier, ils ne sont toutefois pas en mesure d'effectuer l'analyse requise pour s'assurer que ce produit ou service répond pleinement aux besoins du client. À cet égard, les agents commerciaux et les gestionnaires de comptes travaillent avec les clients à un niveau plus stratégique que ne le font les RTS, qui se concentrent sur le niveau opérationnel ou tactique dans leurs négociations avec les clients. Les RTS axent leurs efforts sur le service après-vente et l'implantation tandis que l'équipe des ventes canalise ses énergies sur les propositions de vente, les présentations, la cohérence et l'intégration stratégiques et la conclusion finale de la vente.

[32] M^{me} Marlene Kelly s'est jointe à l'équipe de MTT, le prédécesseur de Aliant, en 1989. Elle a témoigné à titre d'agent commercial à Halifax. Elle a déclaré qu'il y avait huit agents commerciaux responsables de comptes-clients importants en Nouvelle-Écosse. Avant de devenir agent commercial en 2000, elle exerçait les

confirmed that TSRs did not make written proposals to customers, although they could supply a customer with a written cost estimate. TSRs had to get approval to work overtime, for which they would get additional pay. Marlene Kelly characterized the differences between the two positions as "drastic." She had to think strategically, prepare and present proposals and be proactive instead of reactive in relation to the customers she dealt with. Her work relationships are much different in the sales associate role. Now, she works closely with CSEs, TSRs, the Marketing department and external partners. She is expected to socialize with comparable executives and managers in customer organizations, whether it is a special event or a business lunch. She does not require someone else's permission to take time to attend these events and Aliant provides her with an expense account to cover any costs associated with these activities.

[33] Marlene Kelly's working conditions as a sales associate were significantly different than when she was a TSR. She never sent any proposals to customers as a TSR. She never sold hardware or had the authority to provide a customer with a discount on a purchasing decision. Her testimony concerning the responsibilities of a sales associate was consistent with the testimony from witnesses from New Brunswick. She confirmed that the role of a sales associate focuses more on the pre-sale process rather than the post-sales processes, which are largely looked after by the TSR position. In the post-sales role, the scope of the work has already been sized so that the TSR has to review a binder of specifications to ensure that everything has been properly provisioned for the job. However, the building of the binder and the analysis required to prepare the binder is the work of a sales associate and an implementer.

[34] Sales associates would also negotiate with the Marketing department in order to get the best possible price for the customer. Even if someone from marketing refused a pricing request, the sales associate would continue to negotiate to try to get the best possible price for the customer. The primary difference between a TSR and a sales associate relates to the complexity of the customer order. If a customer wanted an extra

fonctions de RTS. Elle a confirmé que les RTS ne soumettaient pas de propositions écrites aux clients, ce qui ne les empêchait pas de leur fournir des devis estimatifs écrits. Ils devaient obtenir l'autorisation de leur supérieur pour faire des heures supplémentaires, lesquelles leur étaient payées en argent. M^{me} Kelly a indiqué qu'il existait des différences « draconiennes » entre les deux postes. Ses fonctions l'obligeaient à évaluer la situation dans une perspective stratégique, à préparer et à présenter des propositions ainsi qu'à devancer les besoins de ses clients au lieu d'attendre d'en être informés par eux. Ses relations de travail ont aussi beaucoup changé depuis qu'elle exerce les fonctions d'agent commercial. Elle doit maintenant travailler en étroite collaboration avec les CSE, les RTS, le service du marketing et les partenaires externes. On s'attend à ce qu'elle socialise avec les cadres supérieurs et les gestionnaires qui exercent des fonctions comparables chez les clients, que ce soit dans le cadre d'événements spéciaux ou de déjeuners d'affaires. Elle n'a pas besoin d'obtenir d'autorisation pour prendre part à ces activités, Aliant lui fournissant même un compte de dépenses à cette fin.

[33] Les conditions de travail de M^{me} Kelly en tant qu'agent commercial sont très différentes de ce qu'elles étaient quand elle exerçait les fonctions de RTS. Elle dit n'avoir jamais envoyé de propositions aux clients ni vendu de matériel ni été autorisée à accorder des rabais sur des articles quand elle exerçait les fonctions de RTS. Son témoignage au sujet des responsabilités des agents commerciaux s'accordait avec celui des autres témoins du Nouveau-Brunswick. Elle a confirmé que le rôle de l'agent commercial est davantage axé sur le processus de prévente que sur le processus après-vente, lequel est surtout la responsabilité des RTS. Dans le cas du processus après-vente, le travail requis a déjà été défini, de sorte que les RTS ont juste à prendre connaissance du cahier des charges pour s'assurer que tout le matériel nécessaire à la réalisation du contrat a été prévu. Par contre, la préparation du cahier des charges et l'analyse des besoins pour préparer ce cahier sont la responsabilité de l'agent commercial et du responsable de la réalisation du projet.

[34] Les agents commerciaux négocient aussi avec le service du marketing afin d'obtenir le meilleur prix possible pour leur client. Même si on leur refuse le prix demandé, ils continuent de négocier pour obtenir le meilleur prix possible. C'est la complexité de la demande du client qui différencie principalement un RTS d'un agent commercial. Par exemple, une demande de location d'un téléphone supplémentaire

phone to rent, a TSR would handle that. If the customer wanted to add five new phones, a sales associate would have to be involved on the five telephone sale because the customer may require a PBX. The customer's needs would be reviewed by the sales associate and guidance from the sales associate would be provided.

[35] While the sales associate position is relatively new in Nova Scotia, much of their work was previously performed by account managers. This is consistent with New Brunswick, where the number of sales associates increased while the number of account managers decreased. It was well accepted that sales associates in Prince Edward Island were considered to be first-level managers.

[36] Ms. Bernadette Payne started with MTT, Aliant's predecessor, in 1986, and provided information about TSR duties and responsibilities in Nova Scotia. Her evidence was consistent with most of the other witnesses, particularly in relation to the work of a TSR. She indicated that she managed the day-to-day activities of the various accounts. She issued service orders, handled billing concerns, ordered equipment, talked to customers about their Centrex or PBX configuration, dealt with their needs around mailboxes and call processing, discussed the different products and services that were available, set up toll-free services, did moves, installations and changes, dealt with technicians and went out to meet with customers on their premises whenever they were moving.

[37] Ms. Barbara Richardson was a TSR in major accounts in Nova Scotia and has worked as a TSR since 1998. When she started working as a business TSR, she was in a queue. She would do outbound calling whenever she could, usually in between inbound calls. The outbound calls were follow-ups from earlier questions or requests from existing customers. The TSR role would include offering solutions to customer issues, however the scope of the solutions was limited to the knowledge of the TSR. Anything beyond the general complexity of telephone sets, features, voice mail, or mailboxes was forwarded to account managers. For example, she recounted when she was given the task of looking after the provincial election. While this involved learning a new system at the same time, it predominantly involved responding to requests for new lines across the province of Nova Scotia. The pricing

sera traitée par un RTS. Par contre, s'il s'agit d'installer cinq nouveaux téléphones, l'intervention d'un agent commercial est alors nécessaire car le client pourrait avoir besoin d'un système PBX. L'agent commercial établira les besoins du client et donnera ses instructions au RTS.

[35] Même si le poste d'agent commercial n'existe que depuis peu en Nouvelle-Écosse, il faut savoir qu'une grande partie du travail était jadis accomplie par les gestionnaires de comptes. Cela concorde avec ce qui s'est fait au Nouveau-Brunswick, où on a augmenté le nombre d'agents commerciaux et diminué le nombre de gestionnaires de comptes. Il était acquis que les agents commerciaux étaient des gestionnaires de premier niveau à l'Île-du-Prince-Édouard.

[36] M^{me} Bernadette Payne s'est jointe à l'équipe de MTT, le prédécesseur de Aliant, en 1986. Elle a témoigné au sujet de ses fonctions et responsabilités à titre de RTS en Nouvelle-Écosse. Son témoignage s'accordait avec celui de la plupart des autres témoins, surtout en ce qui concerne le travail des RTS. Elle a indiqué qu'elle gérait les activités des divers comptes au quotidien. Elle transmettait les demandes de service, répondait aux questions ayant trait à la facturation, commandait le matériel, discutait avec les clients de la configuration de leur système Centrex ou PBX, répondait à leurs besoins en matière de boîtes aux lettres et de traitement des appels, discutait des divers produits et services offerts, configurait des services téléphoniques sans frais, traitait les demandes de déménagement, d'installation et de changements et rencontrait les clients sur place avant un déménagement.

[37] M^{me} Barbara Richardson occupait le poste de RTS au service des comptes-clients importants en Nouvelle-Écosse. À ses débuts comme RTS, en 1998, elle était affectée au service d'appels. Elle appelait des clients chaque fois que l'occasion s'en présentait, généralement entre deux appels reçus. Les appels extérieurs visaient à faire le suivi de questions ou de demandes reçues de clients actuels. Son rôle consistait notamment à offrir des solutions aux clients, dans les limites de ses connaissances. Les demandes concernant autre chose que les appareils et fonctions téléphoniques, les systèmes de reconnaissance vocale et les boîtes aux lettres étaient acheminées aux gestionnaires de comptes. À titre d'exemple, elle a raconté la fois où on lui avait confié le dossier des élections provinciales. Même si cela supposait parallèlement de se familiariser avec un nouveau système, son travail avait surtout consisté à

for the new lines had been previously set, so negotiating with customers was not required.

[38] Most of Barbara Richardson's work comes from her designated customer group. Occasionally, she logs onto the queue, but she finds it can disrupt her day to the point where her own customers' needs are not being met. She is responsible for the billing and processing of all the voice sales in her area. She described her inbound calling work as responding to the same type of request, namely requests for new lines, ECP mailboxes, and comparable voice products and services. The emphasis on sales is generally related to newer products or services, like fax to email. Barbara Richardson indicated that if you can sell something, Aliant would like you to sell it. However, the type of sales by TSRs focus on the lower end of complexity. She occasionally stops by to visit customers and have a chat and a coffee. However, the meetings rarely focus on generating sales opportunities. Organized customer meetings can sometimes involve her, where her role would be to hear if the customer is having any problems with their existing services.

[39] Barbara Richardson had also been involved in an audit for one of the major customers, during which she worked closely with a summer student. The project involved conducting an inventory analysis of all of the products and services that the customer had purchased from Aliant. The project commenced without her account manager's approval, but he certainly approved of it after it had started.

[40] Barbara Richardson confirmed that she inputs any sales made by her account manager, including billing information and the products or services sold. Like Bernadette Payne, the vast majority of her work assignments come directly from the customers who call or send their requests by email.

[41] Ms. Julie Henneberry worked as an Implementation Coordinator in Nova Scotia, having started employment with MTT in 1987. During the course of her employment prior to the implementation coordinator role, she worked as a TSR in the Key & PBX group, the 800 Service Centre group, the Major Accounts group, as well as the single line business

répondre aux demandes d'installations de nouvelles lignes aux quatre coins de la Nouvelle-Écosse. Le prix des nouvelles lignes ayant déjà été établi, il n'était donc pas nécessaire de négocier avec les clients.

[38] La plus grande partie du travail de M^{me} Richardson provient de ses clients désignés. Elle prête parfois main-forte au service d'appels, mais cela perturbe sa journée au point où ses clients en souffrent. Elle est responsable de la facturation et du traitement de toutes les commandes de systèmes de reconnaissance vocale dans son secteur. Elle dit recevoir le même genre de demandes au service d'appels, soit des demandes de nouvelles lignes, de boîtes postales ECP et des produits et services de reconnaissance vocale comparables. Son rôle au niveau de la vente consiste à faire la promotion des nouveaux produits et services, comme une messagerie électronique à la place d'un télécopieur. M^{me} Richardson a indiqué que la philosophie de Aliant était de saisir toutes les occasions de vente possibles. Cependant, le type de produits et services vendus par les RTS figurent parmi les moins complexes. Elle arrive parfois à l'improviste chez les clients pour bavarder et prendre un café, mais c'est rarement dans le but de réaliser une vente. On l'invite parfois à des réunions formelles avec des clients; son rôle consiste alors à prendre note des problèmes qu'ils pourraient avoir avec les services actuels.

[39] M^{me} Richardson a aussi participé à une vérification pour l'un des clients importants, qu'elle a effectuée avec un stagiaire d'été. Il s'agissait d'analyser tous les produits et services que Aliant avait vendus au client. Elle s'était attelée au projet avant même de recevoir l'autorisation du gestionnaire de comptes, lequel n'avait pas manqué de donner son accord par la suite.

[40] Barbara Richardson a confirmé qu'elle faisait la saisie des ventes conclues par le gestionnaire de comptes, y compris les données nécessaires à la facturation et les produits et services vendus. À l'instar de M^{me} Bernadette Payne, elle consacre le plus clair de son temps à ses clients, qui lui adressent leurs demandes par téléphone ou par courriel.

[41] M^{me} Julie Henneberry occupait le poste de coordonnatrice de l'implantation en Nouvelle-Écosse, s'étant jointe à l'équipe de MTT en 1987. Avant d'obtenir son poste actuel, elle avait travaillé comme RTS dans le groupe « Key & PBX », au centre de service sans frais, au service des comptes-clients importants ainsi qu'au service d'appels – lignes

queue. She confirmed that many of the job responsibilities of a sales associate are not duties which form the core of the TSR job function.

[42] Mr. Alfred Whiffen was a Sales Manager for Major Accounts in Newfoundland since April of 1999, before he became General Sales Manager on January 1, 2002. He joined NewTel in May of 1996 as a Network Specialist, performing the functions that other provinces have associated with the account manager's role. He confirmed that Newfoundland has followed the same path as the other provinces covered by Aliant in which the number of account managers has decreased and the number of sales associates has increased. In Newfoundland, they had moved from 14 account managers and two sales associates to nine account managers and five sales associates. He suggested the intention is to reach a one-to-one ratio of account managers to sales associates.

[43] In 1996, the first sales associate position was created in Newfoundland. Alfred Whiffen described the role of the sales associate in terms consistent with the role followed in the other provinces. Sales associates are designated to work on specific major accounts, alongside a particular account manager. He suggested that the reason for the creation of the sales associate position was to have some of the account manager's work transferred to the sales associate so that the account manager could spend more time out of the office meeting with customers.

[44] The BSR position was described by Alfred Whiffen as responsible for gathering the information relating to the existing configuration, focussing on ensuring the account manager and sales associate understand what is currently there, the billing and usage history, and occasionally requesting a field check to verify that the information on Aliant's system is accurate. The responsibility for initiating the sales discussion, including leading the customer through to closing the sale, rests with the account manager. The account manager is assisted by the sales associate in advancing the customer through the various sales steps. As part of their sales support function, a sales associate would negotiate with marketing on pricing so that the account manager can make a best proposal or presentation to the customer. The role for the BSR is restricted to supporting the sales associates and account managers with information on the current products and services being used by the customer. While all three positions may use the same systems or software to

d'affaires individuelles. Elle a confirmé que bon nombre des responsabilités des agents commerciaux ne font pas partie des fonctions essentielles des RTS.

[42] M. Alfred Whiffen occupait le poste de directeur des ventes – clients importants à Terre-Neuve depuis avril 1999, avant d'accéder au poste de directeur général des ventes le 1^{er} janvier 2002. Il a indiqué qu'il avait été embauché comme spécialiste de réseaux par NewTel en mai 1996 et qu'à ce titre il s'acquittait des fonctions que les autres provinces ont associées au rôle de gestionnaire de comptes. Il a confirmé que Terre-Neuve avait emboîté le pas aux autres provinces en réduisant le nombre de gestionnaires de comptes tout en augmentant le nombre d'agents commerciaux. On était ainsi passé de 14 gestionnaires de comptes et deux agents commerciaux à neuf gestionnaires de comptes et cinq agents commerciaux. M. Whiffen a indiqué que l'objectif était d'en arriver à un nombre égal de gestionnaires de comptes et d'agents commerciaux.

[43] C'est en 1996 que le premier poste d'agent commercial a été créé à Terre-Neuve. Le témoignage de M. Whiffen au sujet du rôle de l'agent commercial s'accordait avec celui des témoins des autres provinces. Il a indiqué que les agents commerciaux avaient des comptes-clients importants attitrés dont il partageait la responsabilité avec un gestionnaire de comptes. Le poste a été créé dans le but de libérer les gestionnaires de comptes d'une partie de leurs responsabilités afin qu'ils puissent consacrer plus de temps à leurs clients à l'extérieur du bureau.

[44] M. Whiffen a indiqué que le RC avait pour tâche de recueillir l'information sur la configuration actuelle, en s'assurant que le gestionnaire de comptes et l'agent commercial comprennent bien ce qui s'y trouvait déjà, ainsi que sur la facturation et l'utilisation passée. Il peut aussi faire effectuer une vérification sur place afin de s'assurer que l'information qui se trouve dans le système de Aliant est exacte. C'est au gestionnaire de comptes qu'il appartient d'entamer des discussions avec le client et de l'amener à conclure la vente. Il est secondé dans cette tâche par l'agent commercial qui accompagne le client tout au long du processus de vente. Dans le cadre de ses responsabilités à ce titre, l'agent commercial négocie les prix et tarifs avec le service du marketing afin que le gestionnaire de comptes puisse faire la meilleure proposition ou présentation possible au client. Le rôle du RC se limite à secondar les agents commerciaux et les gestionnaires de comptes en leur fournissant de l'information sur les produits et services qu'utilisent les clients. Même si les

perform their work, like product pricers, the stage in the sales process and the scope of the pricing task would be different among the three positions.

[45] Ms. Krista Nolan was a sales associate with Major Accounts in Newfoundland. She had previously been a BSR with NewTel, a bargaining unit position. She summarized the work she performed as a BSR as taking customer calls, taking work completes from technicians, issuing service orders and billing customers for the work completed. In most cases, she was called by a customer's telecom manager or IT officer, who would ask for such things as adding a line, changing a message manager, billing queries, specific requests for additional products or services, or general inquiries. When she was not responding to customer calls or email requests, she was dealing with service orders, pushing service orders through the billing system, forwarding programming requests to other BSRs who could do it, and doing follow-up with other departments. She seldom met face-to-face with any customers and forwarded any complex requests to the account manager. She generally only called customers as a follow-up to a previous question or request from them. Sales prospecting work was not done by a BSR, but by a sales associate. Krista Nolan confirmed that the BSR position provides the inventory and historical information that is used by the sales associate and the account manager in putting together any proposals for customers about new products or services.

[46] In her first sales associate role, Krista Nolan would visit the customer several times each week, making a point to visit her customers as often as she could. When something complex arose, like a customer facility relocation, she would have to prepare a written proposal for them in advance of any sale decision. If it was something simple like a telephone request, she could give that to the customer verbally, although these types of requests usually went directly to a BSR.

trois postes utilisent les mêmes systèmes et logiciels dans le cadre de leur travail, tels que des afficheurs de prix, il n'en reste pas moins que chacun intervient à une étape différente du processus de vente et jouit d'une latitude différente en matière d'établissement des prix.

[45] M^{me} Krista Nolan occupait le poste d'agent commercial – clients importants à Terre-Neuve. Avant cela, elle occupait le poste de RC chez NewTel, poste qui faisait partie de l'unité de négociation. À ce titre, a-t-elle dit, ses fonctions consistaient en gros à prendre les appels des clients, recevoir les rapports d'achèvement des travaux des techniciens, transmettre les demandes de service et facturer les clients une fois le travail terminé. Les appels provenaient généralement du gestionnaire des télécommunications ou de l'agent de TI du client, qui voulait faire installer une nouvelle ligne, remplacer un gestionnaire de messages, obtenir des précisions sur les tarifs et prix facturés, acheter de nouveaux produits et services particuliers ou simplement obtenir de l'information générale. En plus de répondre aux appels des clients et aux demandes reçues par courriel, elle traitait les demandes de service en entrant les données dans le système de facturation, en transmettant les demandes de programmation à d'autres RC qui pouvaient y donner suite et en faisant le suivi auprès des autres services internes. M^{me} Nolan a aussi indiqué qu'elle rencontrait rarement des clients en personne et qu'elle transmettait les demandes complexes au gestionnaire de comptes. Quand elle appelait des clients, c'était généralement pour répondre à une question antérieure ou faire le suivi d'une demande. Le démarchage était fait par les agents commerciaux et non par les RC. M^{me} Nolan a confirmé que les RC rassemblaient des données sur l'historique et les produits et services utilisés pour les agents commerciaux et les gestionnaires de comptes afin de leur permettre de préparer des propositions à l'intention des clients.

[46] Dans son premier rôle à titre d'agent commercial, M^{me} Nolan faisait la tournée de ses clients plusieurs fois par semaine car elle se faisait un point d'honneur de les rencontrer aussi souvent que possible. Quand une situation complexe se présentait, par exemple le déménagement des installations d'un client, il lui fallait préparer une proposition écrite et la soumettre au client avant qu'il ne prenne une décision. S'il s'agissait de quelque chose de plus simple comme l'installation de lignes téléphoniques, elle pouvait fournir l'information de vive voix, même si ce genre de demande est généralement transmis directement à un RC.

[47] Ms. Ilah Spracklin-Dawe was a BSR working in Newfoundland. She has worked as a BSR for more than ten years, with experience in both voice and data systems. She indicated that account managers in small business were previously called sales consultants, and were considered managers. As a BSR, she worked in both a queue and non-queue environment. Her evidence was consistent with the information provided by both Krista Nolan and Alfred Whiffen on the most important aspects of the differences in the role profiles of a BSR and a sales associate. Any inconsistencies were more attributable to Ilah Spracklin-Dawe's superior personal competencies and experience than to the expectations for the BSR position.

[48] Ms. Dodie Power was a BSR in major accounts, also working in Newfoundland. Her direct contact with customers, aside from over the phone, was related to major projects that were underway. For example, she recalled one project involving the government department of Mines and Energy, in which she assisted with their move from one building to another. She routinely met with the customer, sometimes with the account manager along on this project, which she described as a move, not a sale. Another instance involved taking part in a proactive sales team initiative called Wither Storm. Although the BSRs were the team leaders, their role was to contact customers and arrange a time for account managers or service advisors to visit the customers in order to review potential needs and to gauge the satisfaction levels with their current telecommunication products. Those members of the team who went to the customer's premises for a visit would be responsible for making the sales. She confirmed that her regular dealings with customers usually involved the customers requesting a product or service, with the occasional suggestion from the BSR to augment or improve their existing products and services.

[49] The sales associate position is perhaps one of the easier disputed positions to reconcile, given that the evidence was clear that this position has taken over work previously performed by account managers. In fact, the number of account managers was decreasing while the number of sales associates was increasing. There is a clear line between a sales associate and other positions. While a key member of the Sales team, the sales associate acts in a pre-sales support role. In this sense, there is more proactive work and initiative required of the job than some other positions that

[47] M^{me} Ilah Spracklin-Dawe occupait le poste de RC à Terre-Neuve. Cela fait plus de dix ans qu'elle exerce des fonctions de ce genre et son expérience s'étend aux systèmes de données et de reconnaissance vocale. Elle a indiqué que les gestionnaires de comptes – petites entreprises portaient jadis le titre de conseiller aux ventes et qu'ils étaient considérés comme des gestionnaires. À titre de RC, elle a travaillé dans un service d'appels et dans divers autres services. Son témoignage s'accordait avec celui de M^{me} Krista Nolan et de M. Alfred Whiffen sur les principales différences qui existent entre les RC et les agents commerciaux. Les contradictions étaient surtout dues aux connaissances et à l'expérience plus approfondies de M^{me} Spracklin-Dawe qu'aux attentes qui existent relativement au poste de RC.

[48] M^{me} Dodie Power occupait le poste de RC – clients importants à Terre-Neuve. Ses contacts directs avec les clients, mis à part les échanges téléphoniques, se limitaient à discuter des grands projets en cours. Elle s'est notamment souvenue de la fois où elle avait aidé le Ministère de l'énergie et des mines à emménager dans un nouvel immeuble. Elle se réunissait régulièrement avec le client, parfois avec le gestionnaire de comptes affecté au projet, qu'elle a décrit comme étant un déménagement et non une vente. Une autre fois, elle a participé à un projet de vente proactive piloté par l'équipe des ventes – le projet Wither Storm. Les RC étaient les chefs d'équipe, mais leur rôle consistait à communiquer avec les clients pour convenir d'un moment où les gestionnaires de comptes ou les conseillers en service pouvaient se rendre sur place pour déterminer leurs besoins éventuels, évaluer leur degré de satisfaction à l'égard des produits de télécommunication qu'ils utilisaient déjà et conclure la vente. M^{me} Power a confirmé qu'elle traitait habituellement avec des clients qui avaient besoin d'un produit ou d'un service et qu'elle leur proposait parfois d'accroître ou d'améliorer les produits et services qu'ils avaient déjà.

[49] De tous les postes en litige, celui d'agent commercial est peut-être celui qui est le plus facile à trancher puisque les témoins s'accordaient à dire qu'une partie des fonctions de ce poste faisaient jadis partie de la description de travail des gestionnaires de comptes. En fait, il y avait de moins en moins de gestionnaires de comptes et de plus en plus d'agents commerciaux. Il existe une nette distinction entre le poste d'agent commercial et les autres postes. Tout en étant un membre essentiel de l'équipe des ventes, l'agent commercial joue plutôt un rôle de soutien à l'étape de

principally respond to customer requests. Accordingly, the sales associate position shall be excluded from the bargaining unit.

[50] The sales associate position also provided a means to begin to develop a generic concept to help guide the parties with future positions. Neither the account manager nor the sales associate positions have anything inherent to them that would automatically justify exclusion from a bargaining unit. In fact, first-level managers in Prince Edward Island have been recognized as an appropriate bargaining unit of supervisory employees (see *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811)). However, while Aliant referred to these positions as customer-facing positions, the real commonality is their role in the sales process. They do not act like a BSR in responding to customer-initiated calls to provide services and identify sales opportunities within the confined circumstances raised by the customer. A sales associate, along with the account manager, acts in a proactive and independent manner to deal with the whole of the customer's telecommunication needs. A sales associate must also have a higher degree of knowledge of the products and services than a BSR or TSR, and be able to apply that knowledge as part of a pre-sales team.

[51] In the event that first-level managers across all of Aliant choose to be certified at some point in the future, the sales associate position would naturally be included with account managers in that unit of employees, as sharing a community of interest and intricately related work functions.

B—Small Business Sales Representatives

[52] The small business sales representative (SBSR) position that is being disputed is exclusively located in Newfoundland. This position is different from BSR or TSR positions because it deals almost exclusively with outbound calling.

la prévente. À cet égard, on peut dire que le poste nécessite davantage une attitude proactive et le sens de l'initiative que les autres postes dont les fonctions consistent surtout à répondre aux demandes des clients. Il s'ensuit que le poste d'agent commercial doit être exclu de l'unité de négociation.

[50] Le poste d'agent commercial nous permet également de commencer à façonner des critères génériques sur lesquels les parties pourront s'appuyer dans l'avenir. Le poste de gestionnaire de comptes et le poste d'agent commercial ne comportent aucune fonction intrinsèque qui justifierait qu'on les exclut d'office d'une unité de négociation. En fait, il a été déterminé que les gestionnaires de premier niveau de la Nouvelle-Écosse constituaient une unité du personnel de supervision habile à négocier collectivement (voir *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811)). Cela étant dit, bien que Aliant ait déclaré en parlant de ce poste qu'il suppose une interaction personnelle avec les clients, il n'en reste pas moins que le véritable fil conducteur c'est son rôle dans le processus de vente. À la différence du RC, l'agent commercial ne profite pas du fait qu'un client est au bout du fil pour lui proposer d'autres produits et services. L'agent commercial, tout comme le gestionnaire de comptes, agit de manière proactive et autonome dans l'optique de répondre à l'ensemble des besoins en télécommunication des clients. Il doit également avoir une meilleure connaissance des produits et services que les RC ou les RTS et il doit être capable d'appliquer cette connaissance à titre de membre d'une équipe de prévente.

[51] Dans l'éventualité où les gestionnaires de premier niveau de Aliant décideraient de former une unité de négociation et de se faire accréditer à ce titre, il va sans dire que les agents commerciaux et les gestionnaires de comptes seraient naturellement inclus dans cette unité puisqu'ils partagent une communauté d'intérêts et s'acquittent de fonctions qui sont intrinsèquement reliées aux leurs.

B – Représentants commerciaux – petites entreprises

[52] Le poste de représentant commercial – petites entreprises (RCPE) en litige existe seulement à Terre-Neuve. Il est différent des postes de RC ou de RTS parce que sa fonction première consiste essentiellement à faire du démarchage.

[53] Ms. Sandra Collins was the Sales Manager for Small Business Market covering all of Aliant's territory. The small business sales representatives (SBSRs) report to her. There are no account managers in this group. The business service representative (BSR) positions support the SBSR group. Ms. Collins described the work of a SBSR as making proactive sales to increase market penetration, developing relationships with small business customers, and helping the customer grow and manage their business. The majority of their work is proactive and outbound. The SBSRs handle 24,000 out of a total of 500,000 calls in the provincial business queues. If the call involves a higher complexity issue, it is escalated from the BSR group to the SBSR group. Inbound calls to a SBSR are often return calls from customers who have previously dealt with that particular SBSR on the issue they are calling about.

[54] SBSR staff, with a few exceptions, have professional sales designations, which is a requirement for the position. The position was going through an evolutionary period, as it built on the metrics of the in-scope sales team. Aliant intended to enhance and increase the scope of the SBSR role throughout the organization.

[55] The primary distinctions between the BSR and the SBSR can be summarized around several points. The SBSR position required a professional sales designation, it primarily involved only outbound calling, it dealt with more complex sales matters, accountability for results was incorporated into the role, it was no longer part of the inbound queue, and it refers completed sales back to BSR for processing. Their compensation scheme was more akin to a non-union sales team, with a great deal of emphasis on variable pay.

[56] Ms. Cathy Morrell, among others, provided an insight into the Aliant operations in P.E.I. She has worked as a residential service representative (SR). In P.E.I., there were three types of SR positions, namely residential, business and major. Given the size of the province, the basis for categorization represented a smaller dollar figure than in some other provinces like

[53] M^{me} Sandra Collins occupait le poste de directrice des ventes – petites entreprises pour l'ensemble des provinces desservies par Aliant. Les représentants commerciaux – petites entreprises (RCPE) relèvent d'elle. Le groupe ne compte aucun gestionnaire de comptes. Les représentants commerciaux (RC) secondent les RCPE. Selon M^{me} Collins, le travail des RCPE consiste à faire du démarchage pour conclure des ventes et accroître la part de marché, à nouer des liens avec les petites entreprises, ainsi qu'à les aider à accroître leur chiffre d'affaires et à gérer leur entreprise. Il s'agit principalement de fonctions de nature externe qui s'inscrivent dans une optique proactive. Les RCPE traitent 24 000 des 500 000 appels téléphoniques reçus des entreprises de la province. Les demandes complexes sont en effet transmises aux RC ou aux RCPE. Les appels que reçoivent les RCPE proviennent souvent de clients auxquels ils sont déjà venus en aide.

[54] Les RCPE, à quelques exceptions près, possèdent des titres professionnels dans le domaine de la vente car il s'agit d'une exigence du poste. Le poste traversait une phase évolutive car il prenait appui sur les paramètres de l'équipe des ventes faisant partie de l'unité de négociation. Aliant prévoyait accroître et élargir le rôle des RCPE dans l'entreprise.

[55] Les principales différences qui existent entre les postes de RC et de RCPE se résument à quelques points. Les RCPE doivent posséder un titre professionnel dans le domaine de la vente; ils font presque exclusivement du démarchage auprès des clients par téléphone; ils s'occupent des demandes plus complexes et ils sont tenus à des résultats; ils ne font plus partie de l'équipe du service d'appels; une fois la vente conclue, ils renvoient le dossier au RC pour faire traiter la demande. Leur régime de rémunération comporte un volet variable très important et s'apparente davantage à celui d'une équipe des ventes non syndiquée.

[56] M^{me} Cathy Morrell fait partie des témoins qui ont donné un aperçu des activités de Aliant à l'Île-du-Prince-Édouard, où elle occupe le poste de représentante – service résidentiel (RSR). Il existe trois types de représentants dans la province, soit les représentants – service résidentiel, les représentants – services aux entreprises et les représentants – clients

New Brunswick. She indicated that an SR does outbound calling as a part of a sales campaign.

[57] There were other witnesses, such as Mr. Darren Smith, Mr. Gordon Raniere, Ms. Tina Stowe, Mr. Alfred Whiffen and Ms. Lisa Leaman, who provided evidence surrounding the work of small business sales representatives and what were considered comparable positions and duties. Their testimony was considered by the Board, but it is unnecessary to recount it in full detail, as it merely complemented the testimony of Sandra Collins on the key points considered important to the Board.

[58] The evidence clarified that the work of small business sales representatives, even after having been removed from the provincial business queue, consisted of inbound calling for about one-third of the time. Some of these calls would be referrals from the BSR while others would be call-backs from customers that the SBSR had previously assisted. The remaining two-thirds of the calls involved outbound calling to current customers as part of a strategic effort to increase sales volumes, while at the same time providing the customer with additional features and products that would more fully satisfy their telecommunication needs.

[59] The primary difference between a BSR and a SBSR is not found in the basic nature of the work. Both involve dealing with customers by phone to resolve problems. The majority of the SBSR's workday is more proactive in nature and the removal of the SBSR from the provincial business queue permitted them the time to focus on proactive sales. In differentiating themselves from telemarketers (which was described by Tina Stowe as outbound calling on a single product), the only remaining difference was that SBSRs called out to fix an application or to sell a range of products. BSRs handled inbound calls to fix a specific problem and to provide a solution to that problem, which might involve a specific product or service. This is a distinction without any substantial labour relations difference.

importants. L'Île-du-Prince-Édouard étant une petite province, la valeur des comptes servant à départager les trois types de postes était moindre que dans les autres provinces comme le Nouveau-Brunswick. M^{me} Morrell a indiqué que les représentants participaient aux campagnes de vente en faisant du démarchage par téléphone.

[57] D'autres, tels que MM. Darren Smith, Gordon Raniere et Alfred Whiffen et M^{mes} Tina Stowe et Lisa Leaman, ont témoigné au sujet du travail des représentants commerciaux – petites entreprises et des autres postes et fonctions considérés comme comparables. Il n'est pas nécessaire de reproduire leurs témoignages au complet puisqu'ils ne font que compléter celui de M^{me} Sandra Collins sur les points jugés importants, mais le Conseil en a tenu compte.

[58] Les divers témoignages ont permis d'établir que, même après qu'ils eurent cessé de faire partie de l'équipe du service d'appels téléphoniques des entreprises de la province, les représentants commerciaux – petites entreprises consacraient le tiers de leurs temps environ à répondre à des appels provenant de clients qui leur avaient été adressés par des RC ou auxquels ils étaient déjà venus en aide. Le reste du temps, ils faisaient du démarchage auprès des clients dans le cadre d'un effort stratégique pour accroître le volume des ventes tout en fournissant aux clients des produits et services supplémentaires susceptibles de répondre pleinement à leurs besoins en matière de télécommunication.

[59] La principale différence qui existe entre les RC et les RCPE ne se trouve pas dans la nature fondamentale de leur travail. Les deux groupes ont à traiter avec des clients au téléphone et à résoudre des problèmes. Les RCPE passent les deux tiers de leur journée à faire du démarchage et le fait qu'ils n'aient plus à prendre les appels des clients commerciaux leur a permis de consacrer plus de temps à cette activité. Tout ce qui les différenciait des télévendeurs (qui font du démarchage au téléphone dans le but de vendre un unique produit, selon la description de Tina Stowe), c'est qu'ils faisaient des appels pour résoudre un problème avec une application ou vendre un éventail de produits alors que les RC répondaient aux appels des clients qui avaient un problème particulier concernant parfois un produit ou un service particulier. C'est une distinction qui est sans conséquence sur le plan des relations du travail.

[60] Notwithstanding, the Board recognizes the intention behind the creation of the SBSR group, which was to prospect for new business opportunities within the small business market. While that objective is similar to the sales associate's and account manager's role, the SBSR position is not integrated into a specialized sales team. Perhaps the small business market by its very nature is the reason for the stand-alone sales component, but nonetheless the reality is that SBSRs spend a great deal of their time (approximately one-third) dealing with inbound calls, responding to questions from customers.

[61] However, the Board is very aware of the different compensation and remuneration structures in place for SBSRs as compared to BSRs. That is more attributable to the time spent outside the scope of the bargaining unit than anything else, where Aliant was able to structure a pay for performance compensation model as an incentive for more effective performance. While this may have significant associative value with excluded positions like account managers, such a factor by itself is not sufficient to warrant a finding of community of interest.

[62] Accordingly, the positions of small business sales representatives will be included in the bargaining unit. This decision is consistent with the guiding concepts that will be enumerated below.

C-Service Advisors

[63] The union alleged that similar positions are included in the bargaining unit in New Brunswick, Nova Scotia and P.E.I., and therefore this differently named position in Newfoundland ought to be included in the bargaining unit as well.

[64] Mr. Alfred Whiffen was the General Sales Manager overseeing major accounts with Aliant. He was based in St. John's and had previously directly supervised three service advisors. Newfoundland traditionally had three service advisors in its eastern region and three in central and western Newfoundland and Labrador. Service advisors work closely with the various sales teams, working on key systems like

[60] Quoi qu'il en soit, le Conseil admet que l'intention qui se cachait derrière la création du groupe des RCPE était de trouver de nouveaux débouchés pour les produits et services de Aliant dans le marché des petites entreprises. Même si cet objectif s'apparente au rôle des agents commerciaux et des gestionnaires de comptes, le fait est que les RCPE ne font pas partie d'une équipe des ventes spécialisée. Peut-être que l'existence du groupe autonome des ventes tient à la nature même du marché des petites entreprises, mais quoi qu'il en soit, la réalité est que les RCPE consacrent une bonne partie de leur temps (le tiers environ) à prendre des appels et à répondre aux questions des clients.

[61] Par ailleurs, le Conseil sait pertinemment que le régime de rémunération des RCPE est différent de celui des RC. Cela tient surtout au fait que le premier groupe consacre davantage de temps à des tâches qui sont exclues de la portée de l'unité de négociation, d'où la décision de Aliant d'instaurer un régime de rémunération au rendement à titre de mesure incitative. Même si on serait dès lors tenté de faire un rapprochement avec les postes exclus tels que ceux de gestionnaire de comptes, le fait est que ce n'est pas un facteur suffisant en soi pour conclure à l'existence d'une communauté d'intérêts.

[62] Il s'ensuit que le poste de représentant commercial – petites entreprises sera inclus dans l'unité de négociation. Cette décision s'accorde avec les principes directeurs qui seront décrits plus loin.

C – Conseillers du service

[63] Le syndicat prétend que des postes analogues sont inclus dans l'unité de négociation du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard et que ce poste, qui porte un titre différent à Terre-Neuve, devrait aussi être inclus dans l'unité de négociation.

[64] À titre de directeur général des ventes, M. Alfred Whiffen était responsable des comptes-clients importants chez Aliant à partir de son bureau situé à St. John's. Il avait jadis supervisé directement trois conseillers du service. La province de Terre-Neuve comptait traditionnellement trois conseillers du service dans la région de l'est, trois dans la région du centre et trois autres dans la région de l'ouest et au Labrador. Les

Norstar, PBX and Centrex, as well as information management systems like Message Manager.

[65] Alfred Whiffen outlined the job duties of the service advisor. He indicated that their work revolves around the after-sale processes. He recognized that additional sales opportunities may arise during their face-to-face or telephone interactions with the customer. A service advisor provided customer training to end users and the customer's administration. It is also very involved in the sales process, in a needs assessment in which each workstation is reviewed for which features are required. A service advisor would review each customer set to see what they would like, usually after an agreement to purchase has been completed by the customer. Service advisors frequently passed along billing information to BSR for processing. The physical programming of Octel mail, including the complete configuration of voice mail, will be done by the service advisor. Some of this work must be done on the customer's premises, which requires the service advisor to travel and be away from the workplace for days or a week at a time.

[66] Alfred Whiffen summarized the breakdown of the workload for a service advisor as thirty percent of the time involved in the sales process, thirty-five percent of the time in sales training, thirty percent of the time in fulfilment and implementation, and five percent dealing with administrative responsibilities. With the exception of the sale process work, the remainder of the work of a service advisor is in post-sales endeavours. The sales process work involves working closely with the sales team to explain the detailed application of the key systems in practical day-to-day terms that the customer can understand. The expertise and specific knowledge of the service advisor greatly helps the rest of the Sales team in ensuring that the product being discussed will satisfy the customer needs. The needs assessment process is a post-sale process with smaller customers who need to have a station review done after they have purchased the product. With major accounts, the needs assessment process, including station reviews, is performed by the service advisor as part of the selling process.

conseillers du service travaillaient en étroite collaboration avec les diverses équipes des ventes en ce qui concernait les principaux systèmes tels que Norstar, PBX et Centrex ainsi que les systèmes d'information de gestion tels que Message Manager.

[65] M. Whiffen a décrit le travail des conseillers du service en indiquant qu'ils intervenaient surtout à l'étape du processus après-vente. Il a admis que de nouvelles occasions de vente se présentent parfois durant leurs interactions personnelles ou téléphoniques avec les clients. Les conseillers du service donnent de la formation aux utilisateurs d'extrémité des systèmes et aux membres du personnel administratif des clients. Ils jouent aussi un rôle de premier plan dans le processus de vente en évaluant les besoins de chaque poste de travail pour dresser la liste des fonctions requises. Ils passent en revue les installations du client pour déterminer ce qui leur plairait, généralement après la signature d'un contrat d'achat. Ils transmettent souvent des données sur la facturation aux RC pour leur permettre de traiter le dossier. Ils s'occupent aussi de la programmation physique du système de messagerie Octel, y compris de la configuration du système de messagerie vocale. Une partie du travail se fait chez le client, ce qui les oblige à se déplacer et à s'absenter du bureau plusieurs jours de suite voire même une semaine complète.

[66] M. Whiffen a donné un aperçu de la répartition de la charge de travail des conseillers du service : 30 % du temps est consacré au processus de vente, 35 % à la formation sur les produits et services vendus, 30 % à la préparation des commandes et à l'implantation et 5 % à des tâches administratives. Mis à part les tâches s'inscrivant dans le processus de vente, le plus gros du travail des conseillers du service se fait durant le processus après-vente. Le processus de vente suppose qu'il faut travailler en étroite collaboration avec l'équipe des ventes pour expliquer en détail comment s'appliquent les principaux systèmes dans des termes que le client peut comprendre. L'expertise et les connaissances particulières des conseillers sont d'un grand secours au reste de l'équipe des ventes, qui peut ainsi s'assurer que le produit proposé répond bien aux besoins du client. L'évaluation des besoins se fait après la vente dans le cas des petits clients qui ont besoin de faire effectuer une analyse de leurs postes de travail après avoir fait l'achat du produit. Du côté des clients importants, cette évaluation, qui s'accompagne de la vérification des postes de travail, se fait durant le processus de vente.

[67] The service advisor assists with the design process in major accounts, which is done by account managers, sales associates and customer service engineers, and is completed prior to the sale as part of the price quote calculation stage. During the follow-up process after the sale, the service advisor is expected to identify additional selling opportunities while working with customers on the implementation and programming of the newly purchased products.

[68] Ms. Teena Adey is a Sales Specialist in Central Newfoundland who had worked in a service advisor role from 1997 to 2000. She generally confirmed the core evidence of Alfred Whiffen concerning the service advisor position, but added significantly more detail about the role on a day-to-day basis. Her evidence provided a clearer view of the extent of the product knowledge and technical skills required to perform the duties of a service advisor, and its integration into the Sales team and product implementation process.

[69] Mr. John Retieffe was the President of Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP), Local 410, in Newfoundland. He also worked for Aliant as a business service technician. He was previously a customer service technician in Grand Falls and Stephenville. Mr. Retieffe outlined the work of the service advisor and compared it to previous or other positions. He identified that there were several areas of historical overlap between the service advisor and several bargaining unit positions. His evidence did not contradict the evidence of others concerning what the work of the service advisor entailed.

[70] Ms. Susan Pearce works for Aliant as a designated BSR in Newfoundland. She described her work with account managers in pre-sales work. She provides an equipment list to the account manager before the sale and uses a computer program to generate the cost of the equipment. She does very basic training for customers, none of it in-person training. She will, for example, fax a flow chart to the customer and walk the customer through it over the phone. Susan Pearce indicated that the programming work on the PBX was done by installers, who are members of the bargaining unit. Her evidence was consistent with other witnesses, although

[67] Les conseillers du service participent au processus de conception dans les cas des clients importants, processus qui est mené à bien par les gestionnaires de comptes, les agents commerciaux et les techniciens – service à la clientèle, avant la conclusion de la vente, c'est-à-dire à l'étape de l'établissement des tarifs et prix qui seront proposés au client. Durant le processus d'après-vente, on s'attend à ce que les conseillers du service identifient de nouvelles occasions de vente pendant qu'ils travaillent avec les clients à l'implantation et à la programmation des nouveaux produits.

[68] M^{me} Teena Adey, qui occupe le poste de spécialiste des ventes – région centrale à Terre-Neuve, a exercé les fonctions de conseillère du service de 1997 à 2000. Elle a généralement confirmé les principaux éléments du témoignage de M. Whiffen concernant le poste de conseiller du service, tout en fournissant une profusion de détails supplémentaires sur son rôle au quotidien. Son témoignage a permis de se faire une meilleure idée des connaissances et des compétences techniques que doivent posséder les conseillers du service, de leur intégration dans l'équipe des ventes et du processus d'implantation des produits.

[69] M. John Retieffe était président de la section locale 410 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) à Terre-Neuve. Il était aussi employé comme technicien – service commercial chez Aliant et il avait jadis occupé le poste de technicien – service résidentiel à Grand Falls et à Stephenville. Il a brièvement décrit en quoi consistait le travail des conseillers du service en faisant un parallèle avec d'autres postes. Il a attiré l'attention sur le fait qu'il existait depuis longtemps un recoupement entre les fonctions des conseillers du service et celles de plusieurs postes inclus dans l'unité de négociation. Son témoignage s'accordait avec celui des autres témoins au sujet des attributions de ce poste.

[70] M^{me} Susan Pearce occupe le poste de RC désigné à Terre-Neuve. Elle a décrit en quoi consistait son travail avec les gestionnaires de comptes à l'étape de la prévente. Elle leur fournit une liste de matériel avant la vente et utilise un programme informatique pour en établir le prix. Elle donne une formation très élémentaire aux clients, mais jamais en personne. Elle expédiera par exemple un diagramme de cheminement au client par télécopieur et le passera ensuite en revue avec lui au téléphone. M^{me} Pearce a indiqué que la programmation du système PBX faisait partie de la description de travail des installateurs, lesquels sont

her knowledge of the work of a service advisor was limited to the office environment in which she worked.

[71] From all of the evidence, it was clear that the service advisor role was not a new role, but an amalgamation of pieces of other jobs that have been redesigned to better fit with the pace of modern technology and with expanding customer service needs. As products become more robust in their design and features, there is a greater necessity for more extensive customer training and on-site vendor support. Similarly, the extensive features built into new products and the detailed knowledge of the application of those features can no longer be satisfactorily understood by either general salespersons or BSRs, such that a position must become specialized in understanding all aspects of a product. This trend is not unique to the telecommunications industry, but is clearly more evident here as technology advances at a speed beyond the ability of a person to keep up-to-date if this knowledge base is not a part of their major job duties.

[72] Given the breakdown of the job functions of the service advisor and the fact that it constitutes an amalgamation of pre-existing functions, the service advisor should be included in the bargaining unit. More details of the Board's reasoning in this instance will be outlined below in the analysis section.

D—Quality Care Managers

[73] The evidence concerning the quality care managers confirmed that their primary function is to work with the Quality Care team "in the assessment of contact quality and service order accuracy for representatives in the customer services inbound contact centre." There is nothing to suggest this is either a coaching or a supervisory role. It is essentially a monitoring role that is found in many call centres. In most call centres, this is a supervisory role. However, in the job description, it is clearly not that. It is merely a record keeping function, recording the accuracy, quality and other

membres de l'unité de négociation. Son témoignage s'accordait avec celui des autres témoins en dépit du fait que sa connaissance du travail des conseillers du service était circonscrite à son milieu de travail.

[71] Il ressortait clairement de l'ensemble des témoignages que le rôle de conseiller du service n'était pas nouveau; il s'agissait plutôt d'un amalgame de parcelles d'autres postes qui avaient été remaniés pour mieux s'adapter à l'évolution rapide de la technologie moderne et aux demandes croissantes de service des clients. La complexité des produits fait qu'il devient nécessaire de donner davantage de formation aux clients et de leur offrir un service après-vente sur place. De même, les nombreuses fonctions que comportent les nouveaux produits et les connaissances détaillées nécessaires à l'application de ces fonctions ne peuvent plus être comprises à fond par les préposés aux ventes et les RC, d'où la nécessité de disposer de spécialistes qui comprennent tous les aspects d'un produit. Cette tendance n'est pas le propre du secteur des télécommunications, mais elle est nettement plus évidente ici car la rapidité des progrès technologiques dépasse la capacité qu'a une personne de maintenir ses connaissances à jour autrement que dans le cadre de ses principales fonctions.

[72] Compte tenu de la répartition des tâches des conseillers du service et du fait qu'il s'agit d'un amalgame de fonctions qui appartenaient jadis à d'autres postes, le poste de conseiller du service doit être inclus dans l'unité de négociation. Le Conseil fournira plus de détails sur les motifs de sa décision à cet égard dans l'analyse présentée plus loin.

D – Gestionnaires – contrôle de la qualité

[73] Les témoignages concernant les gestionnaires – contrôle de la qualité ont confirmé que leur principale fonction était de travailler de concert avec l'équipe du contrôle de la qualité « dans l'évaluation de la qualité des communications et de l'exactitude des demandes de service reçues par les représentants du centre de service à la clientèle » (traduction). Rien n'indique que le gestionnaire – contrôle de la qualité assume un rôle d'encadrement ou de supervision. Il s'agit essentiellement d'une fonction de contrôle comme il en existe dans de nombreux centres d'appel. Il reste que

measurement data that is used by others to either coach or supervise a member of an inbound call group.

[74] While it may be that the union could become uncomfortable over time with the reviewing of bargaining unit members by another member of their bargaining unit (as they were with coaches), at this point the quality care manager's assessment is restricted to factual or contextual assessment about incidents involving the quality care team. The general conclusions arising from those assessments are presently left to coaches and supervisors to develop and act upon.

[75] Accordingly, quality care managers shall be included as positions within the bargaining unit. These positions have no overarching impact on the direction of the organization, but merely focus on the behaviour and competencies of individual employees. Absent any formalized performance management responsibilities, which at present reside with the supervisor, there is no basis to exclude quality care managers from the bargaining unit.

E-TAC/ATAS Positions

[76] Aliant renamed the Technical Assistance Centre (TAC) positions as Advanced Technical Assistance Support (ATAS) during the course of the hearings. For convenience of reference, the Board will use the term ATAS throughout its reasons.

[77] This group of positions involves what was generally described as coaches and sales associates. Aliant argued that these positions were historically excluded as first-level managers. The union alleged that these positions perform work that is virtually identical to bargaining unit work.

dans la plupart des centres d'appel, le poste comporte des fonctions de supervision, ce qui n'est nettement pas le cas ici, si l'on se fie à la description de travail. Les fonctions du gestionnaire – contrôle de la qualité se limitent à consigner des données sur l'exactitude et la qualité du travail et d'autres renseignements qui seront utilisés par d'autres pour encadrer ou superviser un membre d'un groupe affecté au service d'appels.

[74] Il n'est pas exclu que le syndicat en vienne à considérer d'un mauvais oeil le fait que des membres de l'unité de négociation soient évalués par d'autres membres de l'unité (comme ce fut le cas avec les mentors), mais il n'en reste pas moins que les évaluations faites par les gestionnaires – contrôle de la qualité se limitent pour l'instant à la collecte de données factuelles ou contextuelles sur des incidents mettant en cause des membres de l'équipe du contrôle de la qualité. Les conclusions générales qui découlent de ces évaluations sont actuellement transmises aux mentors et aux superviseurs auxquels il appartient de prendre les mesures nécessaires, au besoin.

[75] Il s'ensuit que le poste de gestionnaire – contrôle de la qualité est inclus dans l'unité de négociation. Ce poste n'a aucune incidence prépondérante sur l'orientation de l'entreprise puisque son rayon d'action se limite tout au plus à l'évaluation du comportement et des compétences de quelques employés. Faute de responsabilités clairement définies en matière de gestion du rendement, lesquelles responsabilités appartiennent actuellement aux superviseurs, rien ne justifie l'exclusion des gestionnaires – contrôle de la qualité de l'unité de négociation.

E – Postes SAT/SATP

[76] Aliant a modifié le titre des postes du service d'assistance technique (SAT) avant la fin des audiences de sorte qu'il faut maintenant parler des postes du service d'assistance technique de pointe (SATP). Par souci de commodité, le Conseil utilisera le sigle SATP pour désigner ces postes dans la présente décision.

[77] Ce groupe se compose de mentors et d'agents commerciaux, comme on les a généralement désignés. Aliant affirme que ces postes sont exclus depuis le début puisque ce sont des gestionnaires de premier niveau. Le syndicat prétend pour sa part que leur travail est en tous points identique à celui des membres de l'unité de négociation.

[78] Mr. Ralph Fagan provided evidence to the Board as the Regional Manager for Aliant's ATAS group, having worked at Aliant or one of its predecessor companies for over 30 years. Organizationally, ATAS staff falls under the responsibility of Curtis Howe, Chief Technology Officer for Aliant. There is a senior manager with responsibility for ATAS staff on a regional basis. The key business areas are focussed into a Consumer Unit for residential work, a Wireless Unit covering cellular, mobile telephone and trunk radio, a Broadband Unit looking after the internet and digital television, and a Business Unit that supports the business data clients, both public and private. He indicated that ATAS falls under Network Operations, but was not a maintenance function. There are bargaining unit, or craft, employees working with ATAS in all units except the Broadband Unit.

[79] Mr. Ralph Fagan outlined the key job responsibilities. The responsibilities included managing a proxy server, a process that allowed Aliant to put a "door," such as a MTX or a DMS switch, between the outside world and its key network elements. A member of ATAS would decide who would be granted access through the "door." ATAS employees would evaluate new security systems, such as passwords and would administer the security for the network elements. In some cases, a member of ATAS would actually implement the security access for someone granted access through a switch. ATAS would also provide the security training to both bargaining unit and non-bargaining unit staff. The relationship between a member of ATAS and a bargaining unit member is that the ATAS member would set up the security access so that the bargaining unit member could then use the access to do some work on the network.

[80] There were six positions identified in ATAS, namely associate (pay band 11), senior associate (pay band 10), specialist (pay band 9), senior specialist (pay band 9), advisor (pay band 9) and senior advisor (pay band 8). These six positions deal with the newest technology and receive the most superior training in the technology, and as the technology ages, it gets passed down the line into the bargaining unit as do the training levels. Ralph Fagan indicated that 90% of the introduction and design is resourced by ATAS, but it is

[78] M. Ralph Fagan a témoigné à titre de directeur régional du groupe SATP. Il cumule plus de 30 années de service au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse d'Aliant ou de l'un de ses prédécesseurs. Dans la structure organisationnelle, le personnel SATP relève de M. Curtis Howe, chef de la technologie, et d'un cadre supérieur au niveau régional. Le service d'assistance technique de pointe comprend plusieurs unités, les principales étant l'unité du service résidentiel, l'unité du service sans fil, qui englobe les portables, les téléphones mobiles et les services radios par commutation de canaux et l'unité des systèmes de transmission à large bande qui appuie les utilisateurs publics et privés de données commerciales. M. Fagan a indiqué que le groupe SATP faisait partie de l'exploitation des réseaux, même si ce n'est pas un service de maintenance. On retrouve des membres de l'unité de négociation, ou du personnel de métier, dans toutes les unités du groupe SATP, sauf celle des systèmes de transmission à large bande.

[79] M. Fagan a décrit brièvement les principales responsabilités du groupe SATP, soit veiller au bon fonctionnement d'un serveur mandataire, un processus qui permet à Aliant de placer une « porte », telle qu'un MTX ou un interrupteur DMS, entre le monde extérieur et les principaux éléments de son réseau. Un membre du groupe SATP décide qui aura accès au réseau par cette « porte ». Le personnel SATP évalue les nouveaux systèmes de sécurité, tels que les mots de passe, et assure la sécurité des divers éléments du réseau. Il arrive qu'un membre du groupe implante lui-même l'accès sécuritaire d'une personne ayant obtenu l'accès au moyen d'un interrupteur. Le groupe donne aussi de la formation en matière de sécurité au personnel syndiqué et non syndiqué. Le lien qui existe entre les membres du groupe SATP et les membres de l'unité de négociation est que les premiers aménagent l'accès sécuritaire au réseau pour que les seconds puissent ensuite y travailler.

[80] Le groupe SATP se compose de six postes; il s'agit des postes d'associé (échelon 11 de l'échelle salariale), d'associé principal (échelon 10 de l'échelle salariale), de spécialiste (échelon 9 de l'échelle salariale), de spécialiste principal (échelon 9 de l'échelle salariale), de conseiller (échelon 9 de l'échelle salariale) et de conseiller principal (échelon 8 de l'échelle salariale). Les titulaires de ces postes travaillent avec des systèmes à la fine pointe de la technologie et reçoivent la formation la plus poussée

maintained by the bargaining unit after it is implemented.

[81] Mr. Chris Howes is an advisor with the Nova Scotia ATAS group. He reports to Ralph Fagan. He identified his key areas of responsibility as including looking at ways to deliver new products and services, reviewing network designs and their implementation, evaluating products for vendors, providing technical consultation services to Aliant groups (including supplying information to bargaining unit members so they can do the implementation), evaluating new equipment and administering the Newbridge Management Platform. He indicated that ATAS has authority to grant access to the network to external parties, like Alcatel. He also has significant authority to requisition equipment without seeking higher level approvals for the expenditures. He described the significant difference between an ATAS member and a senior technician is that, while the senior technician could be close to or exceed an ATAS member's level of technical expertise on a single piece of technology, the ATAS member generally has both an in-depth and a broad knowledge base.

[82] In 1993, there were two grievances filed that suggested the work on the Newbridge platform constituted bargaining unit work. The arbitration award rendered in 1995 confirmed that the work was outside the scope of the bargaining unit.

[83] Mr. Gary Gallagher is a Senior Specialist with the ATAS group in Newfoundland. He has been in a similar role since 1984. The only significant change he has noticed is in the greater range and depth of knowledge required for new equipment. His testimony was consistent with that presented by Chris Howes and Ralph Fagan with respect to the key areas of responsibility of ATAS members. His specific responsibilities were somewhat unique, given the use of older legacy technologies such as the DMS10 switch.

dans le domaine; à mesure que la technologie perd de sa nouveauté, les membres de l'unité de négociation y ont accès à leur tour, avec la formation qui s'applique. M. Fagan a indiqué que 90 % des nouveaux produits et services mis au point et créés sont implantés par le groupe SATP, mais que leur maintenance est ensuite assurée par des membres de l'unité de négociation.

[81] M. Chris Howes occupe le poste de conseiller auprès du groupe SATP en Nouvelle-Écosse, où il relève de M. Ralph Fagan. Il a indiqué que ses principales fonctions consistaient à trouver des moyens d'offrir de nouveaux produits et services, à examiner les composantes du réseau et leur implantation, à évaluer les produits pour les fournisseurs, à donner des conseils techniques aux divers groupes de Aliant (y compris fournir de l'information aux membres de l'unité de négociation pour l'implantation des produits et services), à évaluer le nouveau matériel et à administrer la plate-forme de gestion Newbridge (« Newbridge Management Platform »). Il a précisé que le personnel du groupe SATP avait le pouvoir d'accorder l'accès au réseau à des tiers externes, tels qu'Alcatel. Il dispose également d'une grande latitude pour commander du matériel sans faire approuver les dépenses au préalable par ses supérieurs. La grande différence qui existe entre le groupe SATP et les techniciens supérieurs est que si ces derniers connaissent aussi bien et même encore mieux un produit ou un service particulier, les membres du groupe SATP possèdent généralement une connaissance plus approfondie d'une vaste gamme de produits et services.

[82] Deux griefs ont été présentés en 1993 pour protester contre le fait que du personnel du groupe SATP effectuait du travail sur la plate-forme de Newbridge qu'on estimait être du travail de l'unité de négociation. Or, la décision arbitrale rendue en 1995 a confirmé que ce n'était pas le cas.

[83] M. Gary Gallagher occupe le poste de spécialiste principal au sein du groupe SATP à Terre-Neuve. Il s'acquitte de fonctions semblables depuis 1984. La seule différence importante qu'il dit avoir constatée c'est l'éventail et le niveau de connaissances qu'exige le nouveau matériel. Son témoignage s'accordait avec celui de MM. Chris Howes et Ralph Fagan au sujet des principales responsabilités du groupe SATP. Les responsabilités particulières de M. Gallagher étaient quelque peu uniques du fait qu'il utilisait d'anciennes technologies telles que l'interrupteur DMS10.

[84] Mr. John Hamilton works in the Transport area with the ATAS group in Newfoundland. He is a Specialist in the area of microwave, synchronization, fibre optic, copper wire and UHF/VHF radio technologies. He has a counterpart in both Nova Scotia and New Brunswick with comparable expertise in these technologies, such that he must coordinate his vacation time with theirs so that Aliant has sufficient expertise available at all times. Like Chris Howes and Gary Gallagher, he also evaluates new equipment and its design and evaluates vendor products. He provides high level technical support for significant problems to the Provincial Network Operations Centre (PNOC) whenever those technologies, in which he has expertise, are experiencing problems.

[85] Mr. Rick Nilsen is a Senior Associate with ATAS in Halifax. He works with Chris Howes and his area of specialty is data broadband. He only started working in ATAS in January 2001 as a Tech Support Specialist, when the position title of Senior Associate was not yet in existence. He had previously worked on the private line board in Central Office Main Toll as a CO Tech and had worked on the provisioning and repair of voice and data circuits. He gradually moved to work exclusively with the data group where he worked on data broadband and data circuits. About 50% of his workload in ATAS is not much different from the work he did when he was in the bargaining unit. The percentage is that high because there are many new people coming into ATAS without the necessary background, and they have to "start from ground zero." He is hopeful that with time, his workload will be reduced to the more complex calls so that he gets away from the day-to-day provisioning. He described the major difference between his current work in ATAS and the bargaining unit work he used to do on the basis of the level of complexity and the ownership of the problem. Now, there is generally no one else to rely upon for regular assistance or to hand off the troubles, so he simply sticks with the problem until it is fixed.

[86] Mr. Trevor Awalt currently works in ATAS as a Senior Advisor, specializing in the Internet. He works with the design and planning groups to deal with the new requirements and to overcome billing problems with vendors. He confirmed that the training for new

[84] M. John Hamilton est affecté au secteur du transport au sein du groupe SATP à Terre-Neuve. Il est spécialiste de diverses technologies : micro-ondes, synchronisation, fibre optique, fil de cuivre et radio UHF/VHF. Il a deux homologues, un en Nouvelle-Écosse et l'autre au Nouveau-Brunswick, qui possèdent une expertise comparable dans les mêmes technologies, ce qui les oblige à coordonner leurs vacances afin que Aliant dispose en tout temps des ressources nécessaires. À l'instar de MM. Howes et Gallagher, il évalue le nouveau matériel, conception comprise, et les produits des fournisseurs. Il apporte un soutien technique de haut niveau au centre provincial de l'exploitation réseau chaque fois qu'il y a des problèmes importants à régler dans les domaines pour lesquels il a l'expertise.

[85] M. Rick Nilsen, qui est spécialiste du réseau à large bande, occupe le poste d'associé principal au sein du groupe SATP à Halifax, où il travaille avec M. Chris Howes. Il s'est joint au groupe en janvier 2001 à titre de spécialiste du soutien technique car le poste d'associé principal n'existait pas encore à ce moment-là. Avant cela, il avait travaillé au bureau central à titre de technicien – service de ligne spécialisée, où il était chargé de l'implantation et de la réparation des circuits téléphoniques et de transmission de données. Il en est venu à être affecté exclusivement au groupement des données, plus particulièrement au réseau à large bande et aux circuits de transmission de données. Il considère que presque la moitié de son travail au service d'assistance technique est à peu près identique au travail qu'il faisait comme membre de l'unité de négociation. La raison pour laquelle cette proportion est aussi élevée c'est que beaucoup de nouveaux venus dans le groupe SATP ne possèdent pas les connaissances et l'expérience requises et qu'il faut tout leur apprendre. Il espère que sa charge de travail diminuera avec le temps de manière à pouvoir consacrer ses énergies aux appels plus complexes et à délaisser la prestation de services au quotidien. Il dit que ce qui différencie en premier lieu son travail actuel du travail qu'il faisait comme membre de l'unité de négociation c'est la complexité des problèmes et la prise en charge qu'ils supposent. Aujourd'hui, il n'y a généralement personne d'autre à qui il peut s'adresser pour obtenir de l'aide ou renvoyer le problème, si bien qu'il persévère jusqu'à ce qu'il trouve une solution.

[86] M. Trevor Awalt occupe actuellement le poste de conseiller principal au sein du groupe SATP à titre de spécialiste de l'Internet. Il travaille en tandem avec les groupes chargés de la conception et de la planification pour établir les nouvelles exigences et régler les

technologies and products is provided to the ATAS member first, and then over time, it is provided to bargaining unit technicians. Trevor Awalt gets involved with the new technologies at the exploratory stages. Like Rick Nilsen, self-development through taking courses and obtaining certifications comprises a significant portion of his time. He has complete autonomy to contact vendors whenever he wants and to talk as long as he wants. Bargaining unit technicians should only contact vendors, when someone from ATAS is unavailable, if it is a software load or equipment return issue. His testimony also mentioned the higher responsibility and complexity of tasks associated with the role, as there is no one else to look to for support when he is involved in crucial tasks like cutovers. However, when working to fix a problem, both ATAS members and bargaining unit technicians will stay past the end of their shift whenever necessary. He considers himself as part of the management team, as his recommendations are accepted by more senior managers.

[87] Mr. Kevin Cutler is the data broadband manager for ATAS in Nova Scotia. That position is what has been commonly referred to as a first-level manager position. He had previously worked for many years in the bargaining unit as a network service technician. He confirmed testimony from other witnesses that there is a hierarchy within the technician ranks, based upon the particular expertise of the individual technician. If a problem exists, a bargaining unit technician will generally consult with a more experienced technician before seeking the advice of an ATAS member. He indicated that there were essentially three tiers of escalation of a "trouble." Tier 1 is the Centralized Reporting Centre (CRC), Tier 2 is the install/repair technicians and Tier 3 is ATAS. Only when all three tiers cannot solve a problem does the vendor get called for advice. In almost every case, it is the ATAS member that contacts the vendor for assistance.

problèmes de facturation avec les fournisseurs. Il a confirmé que les employés du groupe SATP étaient les premiers à recevoir de la formation sur les nouvelles technologies et les nouveaux produits et que les techniciens de l'unité de négociation finissaient par en recevoir à leur tour au fil du temps. M. Awalt entre en scène à l'étape de l'évaluation des nouvelles technologies. À l'instar de M. Rick Nilsen, il consacre beaucoup de temps à parfaire ses connaissances en suivant des cours et en obtenant des accréditations. Il a toute latitude pour communiquer avec les fournisseurs quand bon lui semble et s'entretenir avec eux aussi longtemps qu'il le veut. Les techniciens de l'unité de négociation ne sont pas censés communiquer avec les fournisseurs, à moins qu'ils ne soient aux prises avec un problème de logiciel ou de retour de matériel et qu'aucun membre du groupe SATP ne soit disponible. M. Awalt s'est également attardé sur la responsabilité et la complexité accrues du rôle de conseiller puisqu'il n'y a personne d'autre vers qui se tourner pour obtenir de l'aide durant une tâche cruciale comme un basculement. Il faut cependant savoir que les membres du groupe SATP et les techniciens de l'unité de négociation n'hésitent pas à prolonger leur journée de travail, chaque fois qu'il est nécessaire, pour régler un problème particulier. M. Awalt considère qu'il fait partie de l'équipe de gestion car ses recommandations sont acceptées par les cadres supérieurs.

[87] M. Kevin Cutler occupe le poste de gestionnaire du réseau à large bande au sein du groupe SATP en Nouvelle-Écosse. Il s'agit d'un poste de gestionnaire de premier niveau, pour reprendre la terminologie utilisée jusqu'à maintenant. M. Cutler a fait partie de l'unité de négociation pendant de nombreuses années, à titre de technicien – services de réseau. À l'instar d'autres témoins, il a confirmé qu'il existait une hiérarchie parmi les techniciens, compte tenu de l'expertise particulière de chacun. En cas de problème, les techniciens de l'unité de négociation consultent généralement un technicien plus chevronné avant de solliciter l'aide d'un membre du groupe SATP. M. Cutler a indiqué qu'il existait essentiellement trois niveaux de transmission d'un « problème », le premier étant le centre de rapport, le deuxième, le groupe des techniciens chargés de l'installation et des réparations et le troisième, le groupe SATP. C'est seulement quand les trois niveaux sont incapables de résoudre le problème qu'on appelle le fournisseur pour obtenir de l'aide et ce sont généralement les membres du groupe SATP qui font cette démarche.

[88] He described the technology evaluation process as involving ATAS members, engineering staff and professional engineers (who are often just referred to as planners). The planners give direction as to what goes into the network, which is the first stage. Next, engineering designs the specifications for the new equipment and interfaces with the vendors. The ATAS members test out the new technology prior to installing it on the network. Only after it has been successfully tested would a senior technician in the bargaining unit have a real opportunity to work with it. The only exception might be if an ATAS member has the technician assist with the installation on the test switch and remain involved at various points during the testing phase.

[89] Mr. Gary Finn gave evidence concerning the ATAS group in Newfoundland, which is commonly called TAC or Advanced Support. He testified that the ATAS (or TAC) group was never really in the bargaining unit there. However, since the 1984 strike, the number of people in the ATAS group increased significantly, adding members who had previously been in the bargaining unit before the strike. In some cases, bargaining unit members were simply transferred to ATAS with their old phone numbers so that they could continue to be called about the same problems as before. His description of the work performed by ATAS members in Newfoundland was consistent to the extent that it included many of the same components of the ATAS work performed elsewhere within Aliant. He confirmed that ATAS members call vendors, although technicians used to be permitted to do it. He also suggested that much of the specialized work performed by ATAS could be done by technicians if they had access to the same resources that are readily available to ATAS.

[90] Mr. Sean Sullivan has worked for Aliant (or its predecessor NewTel) for over 17 years. His evidence suggested that ATAS members performed the installation of certain routers, work traditionally done by bargaining unit members. Although he did not actually see an ATAS member physically perform the router installation, he knew of no other group of individuals who could have done it besides ATAS or bargaining unit members. He knew that bargaining unit members did not perform this particular installation of routers through which all the Internet traffic flows. He

[88] M. Cutler a indiqué que le processus d'évaluation de la technologie faisait intervenir les membres du groupe SATP, le personnel technique et les ingénieurs (qu'on appelle souvent juste des planificateurs). Les planificateurs donnent des indications sur les composantes que doit comporter le réseau, ce qui constitue la première étape. Le personnel technique rédige ensuite les spécifications et fait la liaison avec les fournisseurs. Les membres du groupe SATP mettent à l'essai la nouvelle technologie avant de l'intégrer au réseau. C'est seulement quand les tests se révèlent concluants qu'un technicien principal de l'unité de négociation a véritablement l'occasion de travailler avec le nouveau matériel, sauf si un membre du groupe SATP fait appel à son aide lors de l'installation sur le commutateur de test et durant les diverses étapes du processus d'évaluation.

[89] M. Gary Finn a témoigné au sujet du groupe SATP à Terre-Neuve, qui est communément appelé le service d'assistance de pointe. Il a indiqué que le groupe SATP (ou SAT) n'a jamais réellement fait partie de l'unité de négociation dans la province. Cependant, depuis la grève de 1984, le nombre de membres du groupe SATP a augmenté de façon importante, car on y a incorporé du personnel qui faisait partie de l'unité de négociation avant la grève. Dans certains cas, des membres de l'unité ont simplement été mutés dans le groupe SATP avec leur ancien numéro de téléphone afin qu'on puisse continuer de faire appel à eux pour régler divers problèmes. La description qu'il a faite du travail des membres du groupe SATP à Terre-Neuve concordait avec celle des autres témoins en ce qu'il a fait allusion à bon nombre des fonctions qui sont accomplies ailleurs dans l'entreprise. Il a confirmé que les membres du groupe pouvaient communiquer avec les fournisseurs en précisant que les techniciens étaient jadis autorisés à le faire. Il a également indiqué qu'une bonne partie des tâches spécialisées du groupe SATP pourraient être exécutées par les techniciens s'ils avaient accès aux mêmes ressources.

[90] M. Sean Sullivan a travaillé pour Aliant (ou son prédécesseur NewTel) pendant plus de 17 ans. Il a déclaré que les membres du groupe SATP avaient procédé à l'installation d'un certain nombre de routeurs, un travail qui est traditionnellement effectué par des membres de l'unité de négociation. Sans avoir observé personnellement un membre du groupe SATP à l'oeuvre, il ne voyait pas qui d'autre, à part le personnel du groupe SATP ou les techniciens de l'unité de négociation, aurait pu exécuter le travail. Il savait que ce n'était pas les techniciens qui avaient installé les

also testified that ATAS work has been the subject of a grievance or two.

[91] Mr. Wayne Walsh was the Vice-President of CEP, Local 410, and worked for Aliant in its St. John's PNOC. He outlined an on-going grievance issue involving managers doing bargaining unit work, namely programming routers. At the time of his evidence, the grievance had not been resolved.

[92] Mr. Noel Pauley worked for Aliant in Summerside, P.E.I., in the craft bargaining unit. He indicated there was no ATAS group in P.E.I., as most of the specialized technical work was performed out of Nova Scotia. As a network technician, he has done nearly everything, although not the same quantity as is experienced in the other provinces. At times, he needed to call spec writers, senior technicians, vendors and members of ATAS in Nova Scotia. P.E.I. has established an ITAS, an e-commerce call centre. In addition to being an on-line telephony centre, it is also a helpdesk for Internet/LAN and other solutions. The ITAS is comprised of both in-scope and managerial employees.

[93] Given the size of P.E.I., Noel Pauley is involved in a multitude of tasks. He works primarily on DMS switches and some central office equipment installations. He performs maintenance work, testing, commissioning, installing and is frequently dispatched to fix a trouble either by keyboard or remotely on an external site.

[94] Mr. Sidney Robertson had worked in many roles, including that of central office technician in Nova Scotia. He filed a grievance in 1999 when he noticed an employee using a laptop to do the work of network technicians. The grievance was resolved during collective bargaining when more work was sent back to the bargaining unit. Sidney Robertson is a senior technician, although that is not his job title. His usual day involves either fixing troubles or doing circuit orders, neither of which is work performed by ATAS. He indicated that he also spends a great deal of his time answering questions from less experienced workers. He

routeurs par lesquels l'information circule dans Internet. Il a également déclaré que le travail du groupe SATP avait fait l'objet d'un ou deux griefs.

[91] M. Wayne Walsh occupait le poste de vice-président de la section locale 410 du SCEP et travaillait au centre provincial des opérations du réseau à St. John's. Il a fait allusion à un grief qui était en litige au moment de son témoignage et qui concernait le fait que des gestionnaires faisaient du travail de l'unité de négociation en installant des routeurs de programmation.

[92] M. Noel Pauley était membre de l'unité de négociation du personnel de métier à Summerside (Î.-P.-É.). Il a indiqué qu'il n'y avait pas de groupe SATP dans la province car la plupart du travail technique spécialisé se faisait en Nouvelle-Écosse. À titre de technicien de réseau, il a pratiquement tout fait, mais probablement en quantité moindre que dans les autres provinces. Son travail l'oblige parfois à communiquer avec les rédacteurs de spécifications, les techniciens supérieurs, les fournisseurs et les membres du groupe SATP en Nouvelle-Écosse. L'Île-du-Prince-Édouard s'est dotée d'un service d'assistance de pointe au commerce électronique. Il s'agit non seulement d'un central téléphonique en ligne, dont le personnel est composé de membres de l'unité de négociation et de gestionnaires, mais aussi d'un service de dépannage pour les utilisateurs d'Internet/LAN et d'autres solutions.

[93] Compte tenu de la taille de la province, M. Pauley est appelé à effectuer une multitude de tâches. Il s'occupe principalement de l'installation d'interrupteurs DMS et d'équipement de central. Il effectue de la maintenance, des mises à l'essai, de l'implantation et des installations. On lui demande fréquemment de résoudre des problèmes au clavier ou à distance sur un site externe.

[94] M. Sidney Robertson avait exercé diverses fonctions, dont celles de technicien du bureau central en Nouvelle-Écosse. Il a présenté un grief en 1999 après avoir vu un employé se servir d'un ordinateur portable pour faire du travail des techniciens de réseau. Le grief a été réglé durant les négociations collectives après qu'il fut décidé de renvoyer plus de travail à l'unité de négociation. M. Robertson exerce les fonctions de technicien supérieur bien que ce ne soit pas le titre de son poste. Sa journée se passe généralement à résoudre des problèmes ou à remplir des commandes de circuits, des tâches qui n'entrent pas dans les attributions du

was present at the Archibald arbitration in 1995 when the arbitrator ruled that the administration of passwords on the Newbridge system was management work. He confirmed that ATAS also administers passwords.

[95] Mr. Rick Armstrong worked on DMS switches in New Brunswick until April of 2002 when the work was transferred to another province. He is a former President of CEP, Local 506. He indicated that during the mid-1970's, there were two positions created in ATAS that were filled by former in-scope technicians. Consistent with other witnesses, he confirmed that the responsibilities were similar except that the ATAS position had a broader focus and dealt with all of the switches in the province. Technicians usually specialized on one or two switches. He suggested that although the position was excluded from the bargaining unit, it was not a management position. Between the mid-1970's and the present, the size of ATAS in New Brunswick has expanded from 2 to 15 people.

[96] Rick Armstrong reported that initially, members of the bargaining unit could not call ATAS without permission from their supervisor. Technicians initially made more money, because of call-ins and working from home. However, the training opportunities now go to ATAS people first, and they get at least double the amount of training that a technician can receive. He now regularly calls ATAS whenever the other technicians cannot find a solution. Rick Armstrong has repeatedly complained about ATAS employees doing the work of bargaining unit members. In some cases, he knew ATAS employees were working on a trouble with software tools unavailable to himself because he had escalated the trouble to them in the first place. He indicated that bargaining unit members could fit into ATAS quite well, if they were exposed to as much and received the same training. He further suggested that ATAS is at one end of a progression of technical training.

groupe SATP. Il a indiqué qu'il passe aussi beaucoup de temps à répondre aux questions de travailleurs moins chevronnés. Il était présent à l'audience quand l'arbitre Archibald a conclu, en 1995, que l'administration des mots de passe sur le réseau Newbridge était du travail de gestion. Il a confirmé que le groupe SATP administrait également les mots de passe.

[95] M. Rick Armstrong était affecté à l'installation d'interrupteurs DMS au Nouveau-Brunswick jusqu'en avril 2002, quand le travail a été transféré dans une autre province. Il a aussi occupé le poste de président de la section locale 506 du SCEP. Il a indiqué que deux postes qui avaient été créés au service d'assistance technique de pointe au milieu des années 1970 avaient été comblés par d'anciens techniciens de l'unité de négociation. À l'instar des autres témoins, il a confirmé que les responsabilités étaient similaires, à cette différence que le rayon d'action du groupe SATP était plus vaste et s'étendait à tous les interrupteurs de la province alors que l'expertise des techniciens se limitait habituellement à quelques interrupteurs. Il a indiqué qu'il n'occupait pas un poste de gestion, même s'il ne faisait pas partie de l'unité de négociation. Depuis la deuxième moitié des années 1970, la taille du groupe SATP est passée de 2 à 15 employés au Nouveau-Brunswick.

[96] M. Armstrong a indiqué qu'au début, les membres de l'unité de négociation n'avaient pas le droit d'appeler les membres du groupe SATP sans l'accord de leur superviseur. Les techniciens gagnaient plus cher du fait qu'ils recevaient les appels et qu'ils travaillaient à la maison. Le fait est que ce sont les membres du groupe SATP qui sont maintenant formés en premier et qui reçoivent au moins deux fois plus de formation que les techniciens. De son côté, il fait désormais appel à un membre du groupe SATP chaque fois que les autres techniciens n'arrivent pas à trouver une solution. Il s'est souvent plaint du fait que les employés du groupe SATP font le travail des membres de l'unité de négociation. Dans certains cas, il savait que des employés du groupe SATP essayaient de résoudre un problème à l'aide de logiciels auxquels il n'avait pas accès parce que c'est lui-même qui leur avait transmis le problème en premier lieu. Il a indiqué que les membres de l'unité de négociation n'auraient aucune difficulté à s'intégrer au groupe SATP si on leur donnait la même formation. Il a ajouté que le groupe SATP se situait à l'une des extrémités de la formation technique.

[97] Mr. Charles Shewfelt was a National Representative with CEP. He outlined the union's concern with the movement of highly technical work to ATAS, namely that it would lead to a gradual erosion of the bargaining unit and eventually force employees who wanted to gain the technical skills to leave the bargaining unit entirely.

[98] The combined testimony of all the witnesses confirmed that the level of knowledge acquired or required is higher outside the bargaining unit. That distinction is not a departure from the historical approach adopted by the Board within the telecommunications sector in the past. In earlier structures, the work of the ATAS was done by the Engineering group, and the engineers today still play a significant role. While Aliant has the authority to block the acquisition of skills by bargaining unit members, the issue is not whether bargaining unit personnel could perform the work of ATAS if given the opportunity to obtain the necessary training. The issue is whether the ATAS members and the work functions they are required to perform constitutes bargaining unit work.

[99] The evidence confirmed that the former organizational hierarchy used to have foremen above the technicians who were outside the scope of the bargaining unit. They were generally referred to as first-level managers at the time. This management group has been effectively replaced by a group called ATAS, a senior technical group, who possess a higher skill level than the bargaining unit technicians. In most cases, the only reason they possess higher skills is not a function of ability or natural intelligence, but simply opportunity and training that is provided once they move into the ATAS employee group. ATAS is an intermediary group, between the front line technicians and the engineering and design group.

[100] ATAS employees should be excluded from the bargaining unit. Their focus is broader than a specific switch or system, but encompasses potentially all of the platforms, switches and technologies in use by Aliant. As one witness noted, a member of ATAS will not have as great a depth of knowledge on a particular technology as a bargaining unit technician, but ATAS will have a greater overall level of technical expertise

[97] M. Charles Shewfelt occupait le poste de représentant national du SCEP. Il a expliqué pourquoi le syndicat s'inquiétait du transfert progressif des fonctions très techniques au groupe SATP. Il craignait que cela ne conduise à l'érosion de l'unité de négociation et que les employés désireux d'acquérir des compétences techniques en viennent à quitter complètement l'unité.

[98] L'ensemble des témoignages confirme que le niveau de connaissance acquis ou requis est plus élevé parmi les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation. Il ne faut pas y voir là une dérogation aux principes que le Conseil a appliqués à ce jour aux entreprises du secteur des télécommunications. Jadis, le travail du groupe SATP était effectué par le groupe des ingénieurs, lesquels jouent encore un rôle de premier plan de nos jours. S'il est vrai qu'Aliant a le pouvoir de limiter l'acquisition de nouvelles compétences par les membres de l'unité de négociation, il n'en reste pas moins que la question qui se pose en l'espèce n'est pas si le personnel de l'unité de négociation pourrait accomplir le même travail que le groupe SATP si on lui donnait la formation nécessaire. Ce qu'il nous faut déterminer c'est si le travail du groupe SATP est du travail de l'unité de négociation.

[99] Les témoignages ont permis d'établir qu'il y avait jadis dans l'ancienne structure organisationnelle des contremaîtres qui supervisaient les techniciens mais qui ne faisaient pas partie de l'unité de négociation. On les décrivait généralement comme des gestionnaires de premier niveau. Ce groupe a aujourd'hui été remplacé par un autre, le groupe SATP composé de techniciens principaux, qui possède un niveau de compétence supérieur à celui des techniciens de l'unité de négociation. La raison pour laquelle il en est ainsi, dans la plupart des cas, ce n'est pas que les premiers soient plus capables ou plus intelligents que les seconds, mais simplement qu'ils ont eu la chance de faire partie du groupe SATP et, de ce fait, de recevoir plus de formation. L'équipe SATP est un groupe intermédiaire qui se situe à mi-chemin entre les techniciens de première ligne et le groupe du génie et de la conception.

[100] Les employés du groupe SATP doivent être exclus de l'unité de négociation. Leur rayon d'action ne se limite pas à un interrupteur ou un système particulier mais englobe à toutes fins utiles toutes les plate-formes et tous les interrupteurs et moyens technologiques utilisés par Aliant. Comme l'un des témoins l'a si bien dit, un membre du groupe SATP n'aura certes pas une connaissance aussi détaillée d'une technologie

than a bargaining unit technician. This broader focus was previously accepted by the Board in both *Island Telephone Company Limited*, *supra*; and *Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CLRB no. 1186), confirmed in *Québec-Téléphone v. Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone*, (1997) 221 N.R. 312; and (1997) 98 CLLC 220-006 (F.C.A., nos. A-907-96, A-17-97).

[101] In *Québec-Téléphone*, *supra*, the Board noted that:

... the primary objective of both the supervisors and the analysts in performing their functions remains the operational coherence and functional consistency of the teams and equipment. ...

(page 13)

[102] In this same decision, the Board again described the first-level manager's role as relating:

... primarily to co-ordinating the technical aspects of a project, or to their need to ultimately ensure the functional consistency of the system or the new equipment in question.

(page 15)

[103] The Board looked at the level of discretion enjoyed by the first-level managers and their actual decision-making authorities that impact policies and methodologies.

[104] A review of the ATAS position confirms that they perform in a manner that is consistent with the first-level manager. Depending upon the position within the ATAS group, an employee could be part of a technology evaluation process, work with planners in overcoming specific design problems that have arisen or which need to be changed to deal with a new requirement, and other higher level functions that could affect the direction of the organization in a specific area. Consistent with the approach adopted in other Board decisions cited previously, these duties are more closely associated with first-level duties such that the ATAS positions should be excluded from the bargaining unit.

particulière qu'en a un technicien de l'unité de négociation, mais il possédera un niveau de connaissances générales supérieur. C'est un principe qui a d'ailleurs été reconnu par le Conseil dans *Island Telephone Company Limited*, précitée; et *Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CCRT n° 1186), confirmée dans *Québec-Téléphone v. Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone*, (1997) 221 N.R. 312; et (1997) 98 CLLC 220-006 (C.A.F., dossier n°s A-907-96, A-17-97).

[101] Dans *Québec-Téléphone*, précitée, le Conseil observe ceci :

... l'objectif premier poursuivi par les superviseurs autant que par les analystes lorsqu'ils s'acquittent de leurs tâches demeure l'unité et la cohérence fonctionnelle des équipes et des équipements ...

(page 13)

[102] Dans cette même décision, le Conseil réitère que le rôle des gestionnaires de premier niveau est axé :

... davantage sur la coordination des dimensions techniques d'un projet et sur le besoin qu'ils ont de s'assurer en dernière analyse de la cohérence fonctionnelle du système ou du nouvel équipement en cause.

(page 15)

[103] Le Conseil a pris en considération les pouvoirs décisionnels proprement dits des gestionnaires de premier niveau et le degré de latitude dont ils bénéficient en matière de politiques et de processus opérationnels.

[104] L'examen des postes du groupe SATP confirme que leurs titulaires s'acquittent de leurs fonctions à la manière de gestionnaires de premier niveau. Suivant le rôle qui leur est attribué au sein du groupe, ils participent au processus d'évaluation de la technologie, travaillent en tandem avec les planificateurs pour trouver des solutions à des problèmes de conception particuliers ou apporter les changements nécessaires pour tenir compte des exigences du nouveau matériel, ou s'acquittent de fonctions de niveau supérieur qui pourraient avoir des conséquences sur l'orientation de l'entreprise dans un secteur donné. Compte tenu des critères appliqués dans les décisions citées précédemment, le Conseil estime que ces fonctions sont surtout le propre de gestionnaires de premier niveau, si bien que les postes du groupe SATP doivent être exclus de l'unité de négociation.

II—Analysis and Decision

[105] The greatest challenge in determining the scope of this merged bargaining unit rests in the fact that the technology is constantly changing, which has a direct effect on the type and complexity of the work function for each position in dispute. In response to the technological changes and the increased local competition, Aliant is constantly revising its operational strategies, which results in changes to work functions and approaches at the employee level. Counsel for the union summarized it well, when he made the following comments concerning ATAS members and the bargaining unit. He said that the telecommunications industry has changed such that there is a need to restructure and redefine the bargaining unit to accommodate those changes. The technology is moving ahead so quickly that the labour relations regime has trouble keeping up. He urged the Board to design a scheme that was flexible and elastic to address those changes and to promote labour relations.

[106] The Board was urged to look at the functions being performed, not the job title, from the perspective of function alone without regard to the historical situation. Counsel for the union suggested that if the Board was obsessed with what had happened in the past and adopted the past practice for the guideposts for the new bargaining unit, then this attempt would not succeed. He encouraged the Board to examine the primary function of the “technical employee,” namely to deal with the operation and provisioning of the network, including its elements and access to the network. The tools of the technician have changed, from pliers, ammeters and wires, to computer hardware and software. In some cases, employees seldom pick up a traditional tool, but build circuits and run lines by computer in a virtual network. He argued that the most common tool today is knowledge, and the company has restricted the use of it, and in some cases restricted access to it.

[107] Both counsel noted the changes in the organization’s structure from the way it existed many years previously. Instead of the separation from the

II – Analyse et décision

[105] La plus grande difficulté qui se pose à nous pour déterminer la portée de l’unité de négociation fusionnée c’est le fait que la technologie change constamment, ce qui a des conséquences directes sur le rôle de chacun des postes en litige et la complexité du travail. Pour ne pas demeurer en reste face aux changements technologiques et à la concurrence accrue au niveau local, Aliant est obligée de revoir sans cesse ses stratégies opérationnelles, ce qui se traduit par des changements dans les fonctions et les processus de travail des employés. Le procureur du syndicat a bien résumé la situation quand il a formulé les observations suivantes au sujet du groupe SATP et de l’unité de négociation. Il a expliqué que le secteur des télécommunications avait tellement changé qu’il était devenu nécessaire de restructurer et de redéfinir l’unité de négociation pour tenir compte de la nouvelle réalité. La technologie évolue tellement vite que le régime des relations du travail peine à suivre le rythme. Le procureur du syndicat a également pressé le Conseil de façonner un régime qui soit flexible et malléable pour composer avec la situation et favoriser de saines relations du travail.

[106] Le procureur du syndicat a exhorté le Conseil à se concentrer sur les fonctions et non sur le titre des postes, en s’en tenant au travail accompli, sans prendre en compte le contexte historique. Il a déclaré que la démarche actuelle était nécessairement vouée à l’échec si le Conseil refusait de faire abstraction des événements du passé et appliquait les critères de jadis pour établir les balises de la nouvelle unité de négociation. Il a aussi pressé le Conseil de se concentrer sur la principale fonction des « employés techniques », c’est-à-dire assurer le bon fonctionnement et l’approvisionnement du réseau, y compris ses composantes et l’accès au réseau. Il est indéniable que les outils des techniciens ont changé; les pinces, ampèremètres et câbles ont cédé la place à du matériel et des logiciels informatiques. Certains n’utilisent pratiquement plus d’outils traditionnels, affaires qu’ils sont à construire des circuits et poser des lignes par ordinateur dans un réseau virtuel. Le procureur du syndicat a aussi observé que les connaissances constituaient aujourd’hui l’outil le plus courant, mais que l’entreprise en limitait l’utilisation et en restreignait même l’accès dans certains cas.

[107] Les deux procureurs ont attiré l’attention sur les changements qui sont survenus dans la structure organisationnelle qui existait il y a de nombreuses

bargaining unit being at the first-level managers and above demarcation line, there appeared to be a bargaining unit, a non-management unit and a first-level and above supervisory/managerial unit. This evolutionary three-tier structure makes the task of determining the newly formed consolidated bargaining unit even more challenging for the parties, as less certainty is available to them in categorizing new positions. If the Board fails to adequately address the new and future business constructs with an effective conceptual approach to the bargaining unit, the end result will likely be even more applications to the Board for its opinion.

[108] The Board has previously dealt with situations where mergers have required rulings on whether specific positions should be included in the bargaining unit. *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015, noted that:

[57] ... It is preferable that bargaining units ... should be united by some concept which can be expressed generically rather than by merely listing the categories of employees that are encompassed by the union in question... Additionally... supervisors should generally not belong to the same unit as the employees they supervise...

(pages 29; and 121)

[109] In the circumstances involving Aliant in this application, the Board has attempted to identify some generic thread that runs through each of the disputed positions in order to provide a degree of practicality and conceptual guidance by which the parties can determine their future. The greatest challenge is the indisputable fact that this industry is one that is constantly changing because of the rapid changes to the technology which drives it. The predicament in which the parties now find themselves is a direct result of this constant state of change, not through any fault of either one of the parties.

[110] So what common concepts or threads exist among these disputed positions? An analysis of the positions has them grouped into two distinct areas. One grouping involved a sales focus and another involved technological skills. Sales associates, small business sales representatives, service advisors and quality care managers comprised different initiatives in moving

années. Alors que jadis l'unité de négociation se terminait là où commençait le premier niveau de gestion, il semble qu'on soit aujourd'hui en présence d'une structure évolutive à trois niveaux composée d'une unité de négociation, d'une unité du personnel d'exécution et d'une unité des superviseurs/gestionnaires de premier niveau et de rang supérieur. La tâche des parties n'en devient dès lors que plus complexe puisqu'elles disposent de peu de données concrètes pour catégoriser les nouveaux postes et, partant, définir la nouvelle unité de négociation. Si le Conseil ne parvient pas à proposer des critères efficaces qui tiennent compte des réalités commerciales actuelles et futures pour définir l'unité de négociation, il faut s'attendre à ce que le nombre de demandes adressées au Conseil se multiplie.

[108] Le Conseil a déjà eu à se pencher sur des cas de fusion où il s'était vu dans l'obligation de déterminer si des postes particuliers devaient être inclus ou non dans l'unité de négociation. Dans *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015, le Conseil a fait observer ceci :

[57] ... Il est préférable que les unités de négociation ...doivent s'articuler autour d'une notion quelconque, laquelle prend la forme d'une description générique plutôt que d'une simple liste des catégories d'employés qui sont inclus dans l'unité en cause ... Il est en outre dit...que les surveillants ne devraient pas, de façon générale, faire partie de la même unité que leurs subalternes. ...

(pages 29; et 121)

[109] Dans le cas qui nous occupe, le Conseil s'est appliqué à déterminer s'il y avait un fil conducteur générique qui reliait les divers postes entre eux afin d'en arriver à définir quelques critères pratiques et théoriques sur lesquels les parties pourraient s'appuyer dans l'avenir. Le plus gros défi, c'est le fait indéniable qu'il s'agit d'un secteur qui se transforme constamment en raison de l'évolution rapide de la technologie. La situation difficile dans laquelle se trouvent aujourd'hui les parties est la conséquence directe de ces changements continuels et non le fait d'un quelconque manquement de leur part.

[110] Donc, quels points communs ou fils conducteurs existe-t-il entre les divers postes en cause? Une analyse nous amène à les regrouper en deux catégories distinctes. La première englobe toutes les fonctions liées à la vente et la seconde, celles nécessitant des compétences techniques. Les postes d'agent commercial, de représentant commercial – petites

towards a sales-oriented organization. A review of the reasoning in previous telecommunication industry decisions where scope lines were examined for consistency, such as *Island Telephone Company Limited*, *supra*; and *Québec-Téléphone*, *supra*, reveals a degree of similarity in approach. A review of the first-level positions included in the *Island Telephone Company Limited* collective agreement provides additional evidence of a generic thread binding them all together into a community of interest.

[111] The Board recognizes that the more traditional commonalities of remuneration is but one test to determine community of interest. In *Maritime Telegraph and Telephone Company Limited* (1996), 103 di 22 (CLRB no. 1187), the Board noted that:

... The core duties of the disputed positions differ from the ones performed by members of the bargaining unit in terms of skill requirements, work processes and environments, and nature of the reporting relationship.

(page 28)

[112] However, reporting relationships and remuneration can be too easily modified such that caution should be exercised when relying upon them as having determinative value in a rapidly changing organization. Notwithstanding, this Board agrees with the evaluation of the skill requirements, work processes and environments as valuable guideposts in categorizing positions as properly included in a bargaining unit or not.

[113] One of the pre-existing classifications that identified the division between bargaining unit and management in the sales areas focussed around the account manager position. There was no dispute that this first-level management position was outside the scope of the bargaining unit. Yet, there was no supervisory function. Its attributes involved a high level view of customer sales. The sales associate position worked in step with this role, maintaining a focus on creating sales opportunities from a more strategic perspective. In contrast, the BSR position was clearly in-scope, in that its function was to sell whenever the

entreprises, de conseiller du service et de gestionnaire – contrôle de la qualité représentaient divers moyens d'imprimer une nouvelle orientation à l'entreprise en mettant l'accent sur la vente de produits et services. Il suffit de prendre connaissance de l'analyse contenue dans des décisions antérieures portant sur la cohérence de la portée d'unités de négociation dans le secteur des télécommunications, telles que *Island Telephone Company Limited*, précitée; et *Québec-Téléphone*, précitée, pour constater que les principes appliqués sont à toutes fins utiles les mêmes. Ainsi, l'examen des postes de premier niveau qui ont été inclus dans l'unité de négociation de *Island Telephone Company Limited* nous apporte la confirmation de l'existence d'un fil conducteur générique réunissant les postes dans une communauté d'intérêts.

[111] Le Conseil admet que les points communs traditionnels tels que le régime de rémunération constituent un critère parmi tant d'autres pour déterminer s'il existe une communauté d'intérêts. Dans *Maritime Telegraph and Telephone Company Limited* (1996), 103 di 22 (CCRT n° 1187), le Conseil a observé ce qui suit :

... Les tâches principales des postes en litige diffèrent de celles des membres de l'unité de négociation sur le plan des exigences professionnelles, des méthodes et milieux de travail, ainsi que de la nature des rapports hiérarchiques.

(page 28)

[112] Cependant, comme il n'est rien de plus facile que de modifier les structures hiérarchiques et le régime de rémunération, la prudence est de mise quand il s'agit de leur accorder une valeur déterminante dans un organisme qui change rapidement. Cela dit, le Conseil souscrit au principe que les exigences professionnelles, les méthodes et les milieux de travail constituent des critères utiles pour déterminer si des postes sont inclus à juste titre dans une unité de négociation.

[113] L'une des classifications antérieures qui marquait la séparation entre l'unité de négociation et les postes de gestion dans le secteur de la vente était le poste de gestionnaire de comptes. Il est acquis que ce poste de gestionnaire de premier niveau était exclu de la portée de l'unité de négociation. Il ne comportait pourtant pas de fonctions de supervision. Son rôle consistait à maintenir une vue d'ensemble du processus de vente à la clientèle. Le poste d'agent commercial s'inscrivait dans cette même lignée, son rôle étant de créer des occasions de vente dans une perspective plus stratégique. En contrepartie, le poste de RC était

opportunity arose. However, there was nothing strategic about the sales as they were completely reactive in nature whenever a customer called with a problem. A starting point to the analysis is to identify whether the job function arises during the pre-sale or post-sale process. If it is predominantly post-sales, then the function is less strategic and predominantly reactive. It will also likely be focussed on satisfying a customer's current needs that arose from the previously purchased product or service.

[114] The service advisor constituted a hybrid position, in that it contained both a pre-sales and a post-sales component. However, the evidence was clear that the majority of the work involved post-sales duties. The pre-sales work comprised a minor role on a sales team, by explaining certain features and functions that higher level salespeople may not know. In that sense, it was a support role for the sales team in the same manner that the BSR would provide an account manager with a profile of the customer's current configuration, billings history and products. In most situations, the primary function of the service advisor involves a post-sales training and satisfaction assurance role. A customer could just as readily phone a BSR to get the information as contact the service advisor. While the service advisor may be able to provide more effective and detailed service, having been on the customer's premises during the installation or cut-over process, the fact remains that the basic work functions between a BSR and a service advisor are similar.

[115] The quality care manager also fails to qualify for the higher level perspective in sales. This role is exclusively sales support, in focussing on the daily performance of individual employees on the quality care team.

[116] The small business sales representative is also a hybrid position. While it does involve a great deal of proactive selling, there is nothing strategic about its function. The outbound portion of its work involves calling existing customers in an attempt to increase the penetration and breadth of Aliant's products and

nettement compris dans la portée de l'unité de négociation, en ce que ses fonctions consistaient à vendre des produits et services chaque fois que l'occasion s'en présentait. Ce rôle ne revêtait toutefois pas un caractère stratégique car il s'agissait seulement de proposer des produits ou services aux clients qui appelaient pour signaler un problème. La première chose à faire est donc de déterminer à quelle étape du processus – avant ou après la vente – la fonction se situe. Si c'est plutôt après la vente, on considérera que c'est une fonction plus réactionnelle que stratégique. Elle consistera sans doute aussi à répondre aux besoins du client qui découlent de l'achat du produit ou du service.

[114] Le poste de conseiller du service était un poste hybride en ce qu'il comportait des responsabilités à l'étape de la prévente comme à l'étape de l'après-vente. La preuve a toutefois clairement démontré que la majorité du travail se faisait après la vente. Le travail préalable à la vente consistait à seconder l'équipe des ventes en expliquant certaines fonctions avec lesquelles les préposés aux ventes de plus haut niveau étaient moins familiers. On peut donc dire qu'il s'agissait d'un rôle d'appui semblable à celui que jouaient les RC auprès des gestionnaires de comptes en leur fournissant des données sur la configuration du système du client, la facturation et les produits et services achetés. Dans la plupart des cas, la principale tâche du conseiller du service est de donner de la formation après-vente et de s'assurer que les clients sont satisfaits. Les clients pourraient tout aussi bien s'adresser à un RC plutôt qu'à un conseiller du service pour obtenir de l'information. Ce dernier sera certes en mesure de lui offrir un service plus efficace et plus complet puisqu'il était présent lors de l'installation ou du transfert, mais il nous faut reconnaître que les fonctions de base des RC et des conseillers du service sont similaires.

[115] Le poste de gestionnaire – contrôle de la qualité ne se classe pas non plus dans la catégorie des postes de haut niveau dans le secteur de la vente. Son rôle consiste exclusivement à seconder l'équipe des ventes en portant une attention particulière au rendement quotidien de chacun des employés qui font partie de l'équipe du contrôle de la qualité.

[116] Le poste de représentant commercial – petites entreprises est aussi un poste hybride. S'il suppose beaucoup de démarchage, son rôle ne revêt nullement un caractère stratégique. Les fonctions de démarchage consistent à appeler des clients actuels pour accroître la pénétration de l'entreprise ainsi que la gamme des

services being used by them. While it may involve a more highly trained sales force and deal with more complex solutions, it is fundamentally a telephone sales function. Unlike account managers, SBSRs do not prepare written, detailed proposals for their customers. To some extent, this difference is dictated by the size of the customer's business. However, the function is much more linear in its scope and seldom involves the multi-disciplinary team approach that is more frequently required for major account customers. Some of the inbound work is simply an offshoot of the work of the BSR, as an escalation to a higher level because of the greater or different knowledge that a SBSR possesses. On the whole, the work of the SBSR should be included in the bargaining unit.

[117] Employees working in ATAS have also been placed into the excluded group. They share similar features with the account manager in that they are more strategic in their focus and functions. While they are comparable to SBSRs in that they deal with problems that have been escalated to them, their primary function is to look at design, security, new technology opportunities and broader issues than their comparable in-scope senior technician. This approach is consistent with that applied to the disputed sales positions, wherein the focus on strategic initiatives was used as a distinguishing feature. Like an account manager, the ATAS employee does not spend most of their time in a reactionary environment, dealing with troubles that present themselves. Such reactionary tasks have always been within the domain of the craft bargaining unit. However, sometimes in the course of implementing strategic technological changes, like a new product or feature, troubles will arise that need to be addressed by the ATAS employee. Yet their primary function is not maintenance or troubleshooting, but planning, evaluating and researching new technology that could be used in the Aliant environment. Given the rapid change occurring in this industry, the work of ATAS is vital to its future competitive position.

[118] On the basis of the above reasons, the bargaining unit description shall be as follows:

produits et services qu'ils utilisent. Il est vrai que cela exige du personnel mieux formé capable de vendre des solutions plus complexes, mais cela ne change rien au fait qu'il s'agit essentiellement de faire de la vente par téléphone. Contrairement aux gestionnaires de comptes, les RCPE ne préparent pas des propositions écrites détaillées à l'intention de leurs clients. Cette différence est en partie attribuable à la taille des entreprises. Il reste que la fonction est beaucoup plus linéaire et qu'elle suppose rarement la démarche multidisciplinaire que nécessitent plus souvent les clients importants. Une partie du travail interne n'est autre que le prolongement du travail du RC en ce que les problèmes sont transmis à un niveau supérieur du fait des connaissances plus étendues ou différentes des RCPE. Tout compte fait, le poste de RCPE doit être inclus dans l'unité de négociation.

[117] Les employés du groupe SATP font également partie du personnel exclu. Ils possèdent des caractéristiques analogues à celles des gestionnaires de comptes en ce que leur rôle et leurs fonctions revêtent un caractère plus stratégique. Bien qu'ils aient des points communs avec les RCPE en ce qu'ils s'occupent de problèmes qui leur ont été transmis, leur principale fonction n'en consiste pas moins à examiner de nouvelles composantes, fonctions de sécurité et technologies et à résoudre des problèmes plus généraux que ne le font les techniciens de l'unité de négociation. Cette optique s'accorde avec celle qui a été retenue dans le cas du personnel du secteur de la vente, où c'est le caractère stratégique des fonctions qui a tenu lieu de critère distinctif. À l'instar des gestionnaires de comptes, les employés du groupe SATP ne passent pas la majeure partie de leur temps à s'efforcer de résoudre des problèmes. C'est là une tâche qui a toujours été du ressort de l'unité de négociation du personnel de métier. Bien entendu, il arrive que des problèmes surgissent lors de l'implantation de changements technologiques stratégiques, comme un nouveau produit ou une nouvelle fonction, qui nécessitent l'intervention du groupe SATP. Il n'en reste pas moins que la principale fonction du groupe n'est pas de faire de la maintenance ou du dépannage, mais de planifier, évaluer et mettre à l'essai de nouvelles technologies qu'Aliant pourrait utiliser. Compte tenu des changements rapides dans ce secteur, le travail du groupe SATP est indispensable au maintien de la position concurrentielle future de l'entreprise.

[118] Pour les motifs énoncés ci-dessus, l'unité de négociation sera définie comme suit :

all employees of Aliant Telecom Inc., excluding first level managers and those above, and persons employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

[119] The Board reserves its jurisdiction to deal with any implementation issues that may arise out of this decision.

CASES CITED

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Aliant Telecom Inc. et al., [2001] CIRB no. 136

Island Telephone Company Limited (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811)

Maritime Telegraph and Telephone Company Limited (1996), 103 di 22 (CLRB no. 1187)

Québec-Téléphone (1996), 106 di 1 (CLRB no. 1186)

Québec-Téléphone v. Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, (1997) 221 N.R. 312; and (1997) 98 CLLC 220-006 (F.C.A., nos. A-907-96, A-17-97)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 18; 18.1; 44; 45; 46

tous les employés de Aliant Telecom Inc., à l'exclusion des gestionnaires de premier niveau et de ceux de niveau supérieur, et des employés occupant un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[119] Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour trancher les questions liées à la mise à exécution de la présente décision, le cas échéant.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

Aliant Telecom Inc. et autres, [2001] CCRI n° 136

Island Telephone Company Limited (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811)

Maritime Telegraph and Telephone Company Limited (1996), 103 di 22 (CCRT n° 1187)

Québec-Téléphone (1996), 106 di 1 (CCRT n° 1186)

Québec-Téléphone v. Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, (1997) 221 N.R. 312; et (1997) 98 CLLC 220-006 (C.A.F., dossier n°s A-907-96, A-17-97)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 18; 18.1; 44; 45; 46

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Teamsters, Local Union 847,
applicant,
and
A.S.P. Incorporated,
employer,
and
Greater Toronto Airports Authority; Minister of Transport,
interested parties.

CITED AS: A.S.P. Incorporated

Board File: 25562-C

Decision no. 368
November 20, 2006

Application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Application for certification—Constitutional jurisdiction—Appropriateness of bargaining unit—Community of interest—Aeronautics—The union filed an application to be certified as the bargaining agent—The employer, primarily offering uniformed security services at the Toronto Pearson Airport, contests the Board's constitutional jurisdiction to entertain this application and disagrees with the bargaining unit description proposed by the union—The Board recognizes that security services are not within the enumerated exceptions of section 2 of the *Code* and should normally fall under provincial competency—There is, however, an exception to the rule of provincial jurisdiction, where it is established that the undertaking or business forms an integral part of a core federal undertaking—In light of the evidence on file, it is clear to the Board that the employees of the employer perform duties vital, essential to airport security and that the GTAA could not operate without security services being in place—The Board concludes that the security operations provided by the employer at the Pearson Airport are severable from the employer's operations as a whole—The Board determines that the services performed by the employer's employees are a vital and integral part of Parliament's competency over aerodromes and that the labour relations of the

Motifs de décision

Section locale 847 de la Fraternité internationale des Teamsters,
requérante,
et
A.S.P. Incorporated,
employeur,
et
Autorité aéroportuaire du Grand Toronto; Le ministre des Transports,
parties intéressées.

CITÉ : A.S.P. Incorporated

Dossier du Conseil : 25562-C

Décision n° 368
le 20 novembre 2006

Demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Demande d'accréditation – Compétence constitutionnelle – Habileté de l'unité à négocier collectivement – Communauté d'intérêts – Aéronautique – Le syndicat a présenté une demande en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur – L'employeur, qui offre principalement des services de sécurité à l'aéroport Pearson par le truchement d'agents de sécurité en uniforme, conteste la compétence constitutionnelle du Conseil lui permettant de statuer sur la présente demande d'accréditation et s'oppose à la description de l'unité de négociation proposée par le syndicat – Le Conseil reconnaît que les services de sécurité ne figurent pas au nombre des entreprises expressément exclues par l'article 2 du *Code*; ils devraient donc généralement relever de la compétence provinciale – La règle de la compétence provinciale ne s'applique toutefois pas dans les cas où il est établi que l'entreprise fait partie intégrante d'une entreprise fédérale principale – Compte tenu des éléments de preuve au dossier, il ne fait aucun doute que les employés de l'employeur s'acquittent de tâches essentielles à la sécurité de l'aéroport et que la GTAA ne pourrait pas exploiter l'aéroport s'il n'y avait pas de services de sécurité – Le Conseil conclut que les services de sécurité fournis par l'employeur à l'aéroport Pearson sont dissociables de l'ensemble de ses activités

employer's employees at the Pearson Airport are governed by the *Code*—All of the employees concerned by the present application share a community of interest and all maintain security services at the airport—The Board does not see any reason justifying fragmentation of the bargaining unit described in the application—The Board is not prepared to order a representation vote, since the union enjoyed the majority support of the employees in the bargaining unit—The Board grants the certification application.

The Board was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Patrick J. Heinke, Members. A hearing on the constitutional jurisdiction of the Board was held on August 30–31, and October 16, 2006, in Toronto. In addition, at the request of the Board, a site visit took place at the Toronto-Lester B. Pearson International Airport on August 29, 2006. In attendance were representatives of the Greater Toronto Airports Authority, A.S.P. Incorporated, Transport Canada and the panel of the Board.

Appearances

Mr. Harold F. Caley, for the Teamsters, Local Union 847;
Mr. Simon Mortimer and Ms. Bonnie Roy-Choudhury, for A.S.P. Incorporated;
Ms. Paula M. Rusak and Mr. Christopher Fiore, for the Greater Toronto Airports Authority;
Ms. Jacqueline Dais-Visca, for the Minister of Transport.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

I–Nature of the Application

[1] On January 17, 2006, the Teamsters, Local Union 847 (the union) filed an application pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I–Industrial Relations)* (the *Code*) to be certified as the bargaining agent for the following bargaining unit:

– Le Conseil juge que les services fournis par les employés de l'employeur constituent une partie vitale et intégrante de la compétence du Parlement sur les aéroports et que les relations de travail des employés de l'employeur travaillant à l'aéroport Pearson sont régies par le *Code* – Les employés concernés par la présente demande partagent tous une communauté d'intérêts et fournissent tous des services de sécurité à l'aéroport – Le Conseil ne voit donc aucune raison de fragmenter l'unité de négociation décrite dans la demande – Le Conseil n'est pas disposé à ordonner la tenue d'un scrutin de représentation, puisque le syndicat possédait l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation – Le Conseil accueille la demande d'accréditation.

Le Conseil se composait de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres. Une audience sur la question de la compétence constitutionnelle du Conseil a eu lieu à Toronto, les 30 et 31 août et le 16 octobre 2006. De plus, à la demande du Conseil, des représentants de l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto, de A.S.P. Incorporated et de Transports Canada ainsi que le banc du Conseil ont effectué une visite à l'Aéroport international Lester B. Pearson-Toronto, le 29 août 2006.

Ont comparu

M^e Harold F. Caley, pour la section locale 847 de la Fraternité internationale des Teamsters;
M^{es} Simon Mortimer et Bonnie Roy-Choudhury, pour A.S.P. Incorporated;
M^{es} Paula M. Rusak et Christopher Fiore, pour l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto;
M^e Jacqueline Dais-Visca, pour le ministre des Transports.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Louise Fecteau, Vice-présidente.

I – Nature de la demande

[1] Le 17 janvier 2006, la section locale 847 de la Fraternité internationale des Teamsters (le syndicat) a présenté une demande en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation suivante :

All employees of A.S.P. Incorporated employed at Lester B. Pearson International Airport, save and except supervisors and persons above the rank of supervisor.

Tous les employés de A.S.P. Incorporated qui travaillent à l'Aéroport international Lester B. Pearson, à l'exclusion des superviseurs et de ceux de rang supérieur.

(traduction)

[2] A.S.P. Incorporated (ASP or the employer) contests the Board's constitutional jurisdiction to entertain this application and disagrees with the bargaining unit description proposed by the union.

[2] A.S.P. Incorporated (ASP ou l'employeur) conteste la compétence constitutionnelle du Conseil lui permettant de statuer sur la présente demande d'accréditation et s'oppose à la description de l'unité de négociation proposée par le syndicat.

[3] A confidentiality issue was raised by the employer and the Greater Toronto Airports Authority (the GTAA) in this matter regarding the union's request to obtain a series of contracts containing security sensitive information. On May 15, 2006, the Board gave notice to the Minister of Transport, pursuant to section 4.79(2) of the *Aeronautics Act*, that disclosure of documents relating to security measures could be ordered. The Department of Justice filed submissions on behalf of the Minister of Transport on this issue. The Department of Justice explained that some of the documents requested by the union contained extremely sensitive information regarding how aviation security is conducted, which should not be disclosed unless absolutely necessary. The Department of Justice provided the parties with redacted copies of the documents requested and provided the Board with unredacted copies of these same documents.

[3] L'employeur et l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (la GTAA) ont soulevé une question de confidentialité en l'espèce concernant la demande du syndicat d'obtenir une série de contrats contenant des renseignements sensibles en matière de sécurité. Le 15 mai 2006, le Conseil a notifié le ministre des Transports, conformément au paragraphe 4.79(2) de la *Loi sur l'aéronautique*, qu'il était susceptible d'exiger la communication de documents portant sur des mesures de sécurité. Le ministère de la Justice a alors présenté des observations pour le compte du ministre des Transports, dans lesquelles il indiquait que certains des documents demandés par le syndicat contenaient des renseignements extrêmement sensibles sur la sûreté aérienne qui ne pouvaient pas être communiqués à moins de nécessité absolue. Il a fourni des copies des documents en question, dont certaines parties étaient masquées, aux parties et des copies non modifiées au Conseil.

[4] A hearing was held with respect to the constitutional issue raised by the employer. The two first days of hearing, held on August 30–31, 2006, were mostly spent dealing with administrative matters related to the confidentiality issue. The parties had to carefully examine a series of documents to ensure that both the panel members and the parties would be relying on the same redacted documents.

[4] Une audience a été tenue pour traiter de la question de la compétence constitutionnelle du Conseil soulevée par l'employeur. Les deux premiers jours d'audience – les 30 et 31 août 2006 – ont presque été entièrement consacrés à régler des questions administratives se rapportant au caractère confidentiel des documents. Les parties ont examiné attentivement une liasse de documents pour qu'il soit bien certain que tant les membres du Conseil que les parties se reportent aux mêmes documents dont certaines parties étaient masquées.

[5] On October 16, 2006, during the third day of hearing, the Board informed the parties that after a careful review of their written submissions, the exhibits produced and the information obtained at the site visit at the Toronto-Lester B. Pearson International Airport (Pearson Airport), it was in a position to make a determination on the constitutional issue raised by the employer at this stage of the proceedings without further evidence or submissions. Therefore, the Board went on to conclude that the disclosure of the security

[5] Le 16 octobre 2006, au cours de la troisième journée d'audience, le Conseil a informé les parties qu'après un examen attentif de leurs observations écrites, des éléments de preuve dont il disposait et de l'information obtenue dans le cadre de la visite à l'Aéroport international Lester B. Pearson-Toronto (l'aéroport Pearson), il était en mesure de se prononcer sur la question de sa compétence constitutionnelle à cette étape de la procédure, sans exiger d'observations ou d'éléments de preuve additionnels. Le Conseil a

information redacted by the Department of Justice was not warranted in the instant case to determine the issue of constitutional jurisdiction. All of the unredacted copies provided by the Department of Justice to the Board were therefore destroyed. Both parties were satisfied with the Board's procedural decision. However, the employer maintained that a representation vote should be held if the Board concludes that it has jurisdiction in this matter.

II—Background and Facts

[6] ASP is a full-service security company primarily offering uniformed security officer services. It provides security solutions to its private and corporate clients in Ontario. It maintains a mobile patrol division that conducts property checks and performs parking enforcement duties.

[7] The GTAA, which is an interested party in the present matter, is a corporation whose mandate is to provide the Greater Toronto Area with a regional system of airports that meet the current and future demands for air services.

[8] The GTAA has several divisions that oversee safe and efficient airport operations. The GTAA emergency service staff provides 24-hour response to all types of emergencies on airport property, including medical emergencies, structural fires and aircraft-related incidents. The GTAA contracted security services for guard access control posts. ASP is responsible for airside posts, foot patrol and the administration building.

[9] ASP has entered into six different types of contracts for security services at the Pearson Airport. In addition, at the time of filing of the present application for certification, ASP had entered into a seventh contract with Air India and employed 15 employees to fulfill this contract. Under this contract, the employer provided security personnel to Air India three times per week during arrivals and departures of Air India flights from the airport. However, the employer later informed the Board that this contract was no longer in force.

donc poursuivi en concluant qu'il n'était pas nécessaire d'exiger la communication des documents en matière de sécurité, dont le ministère de la Justice avait masqué certaines parties, pour trancher la question de la compétence constitutionnelle. Toutes les copies non modifiées des documents que le ministère de la Justice avait fournis au Conseil ont donc été détruites. Les deux parties se sont dites satisfaites de cette décision. L'employeur a toutefois demandé au Conseil de tenir un scrutin de représentation s'il déclarait qu'il avait la compétence pour trancher l'affaire en instance.

II – Contexte et faits

[6] ASP offre une gamme complète de services de sécurité principalement par le truchement d'agents de sécurité en uniforme. La société propose des programmes de sécurité répondant aux besoins de sa clientèle privée et commerciale en Ontario. Elle possède une division de patrouille motorisée qui effectue des vérifications chez les clients et assure la surveillance des stationnements.

[7] La GTAA, qui a obtenu le statut de partie intéressée en l'espèce, a pour mandat de fournir à la région du Grand Toronto un réseau régional d'aéroports répondant à la demande actuelle et future de services aériens.

[8] La GTAA s'est dotée de plusieurs divisions qui sont chargées de veiller à la sécurité et à l'efficacité des activités de l'aéroport. Le personnel du service d'urgence intervient 24 heures sur 24 dans toutes les situations d'urgence survenant à l'aéroport, qu'il s'agisse d'urgences médicales, d'incendies ou d'incidents liés aux aéronefs. La GTAA fait appel à l'entreprise privée pour garder les postes de contrôle d'accès. ASP est chargée des postes de contrôle côté piste, de la patrouille pédestre et du bâtiment de l'administration.

[9] ASP possède six contrats pour assurer divers services de sécurité à l'aéroport Pearson. De plus, à la date de présentation de la demande d'accréditation en l'espèce, l'employeur avait conclu un septième contrat avec Air India, auquel étaient affectés 15 employés et qui consistait à fournir les services d'agents de sécurité 3 fois par semaine lors de l'arrivée et du départ des vols d'Air India à l'aéroport. Précisons toutefois que l'employeur a par après avisé le Conseil que ce contrat n'était plus en vigueur.

[10] The six current security contracts at the Pearson Airport can be summarized as follows.

A–The SkyService Contract

[10a] This is a contract between the employer and SkyService Airlines (SkyService). Under this contract, the employer provides security personnel to monitor the electronic doors at SkyService's three-bay hangar, which is located at the airport. Seven of ASP's employees fulfill this contract on both a part-time and full-time basis. Under this contract, security service personnel ensure that contractors working in the SkyService hangar do not enter the airport premises. In the event a breach occurs, security personnel with the GTAA attend to the breach and deal with further security issues.

B–The T3 Contract

[10b] This was a contract between the employer and TBI, a company that manages Terminal 3 operations under a contract with the GTAA. This contract was tendered by TBI on behalf of the GTAA and the employer was the successful bidder. Under this contract, the employer provides security officers who act as customer service personnel at Terminal 3 of the airport. Thirty-three of ASP's employees fulfill this contract on both a part-time and full-time basis. During the site visit at the airport, the Board was informed that TBI was no longer involved in the contract and that the GTAA directly contracted with ASP.

C–The Ad Hoc Construction Contracts

[10c] The employer fulfills two ad hoc construction contracts at the airport. One contract involves the performance of security services for construction occurring at Terminal 3 for Torbear Construction. The second contract also involves the provision of security services for construction work occurring at Terminal 3 and has been entered into with Aecon Construction. The GTAA's involvement in the construction contracts is to ensure that the work performed is in compliance with its aims. Thirty-eight of ASP's employees fulfill this contract on both a part-time and full-time basis.

D–The Lost and Found Contract

[10d] This is a contract between the employer and the GTAA. Under this contract, the employer provides security personnel to receive found items from passengers or tenants of the airport or the GTAA itself.

[10] Les contrats de sécurité actuels à l'aéroport Pearson peuvent se résumer comme suit.

A – Le contrat avec SkyService

[10a] Il s'agit d'un contrat avec SkyService Airlines (SkyService) pour assurer la surveillance des portes électroniques donnant accès au hangar à trois quais de SkyService à l'aéroport. Sept employés d'ASP y sont affectés à temps plein et à temps partiel. Ils veillent à ce que les entrepreneurs qui travaillent dans le hangar restent à l'extérieur des limites de l'aéroport. C'est le personnel de la GTAA chargé de la sécurité qui intervient en cas d'infraction et qui se charge de régler les autres problèmes liés à la sécurité.

B – Le contrat de l'A3

[10b] Il s'agit d'un contrat avec TBI, une société qui dirige l'exploitation de l'aérogare 3 en vertu d'un contrat avec la GTAA. Le contrat a été attribué à ASP par TBI, pour le compte de la GTAA, à l'issue d'un appel d'offres. ASP fournit des agents de sécurité qui jouent le rôle de préposé au service à la clientèle à l'aérogare 3. Trente-trois employés sont affectés à temps plein et à temps partiel à ce contrat. Au cours de la visite à l'aéroport, le Conseil a appris que TBI n'était plus partie au contrat et que la GTAA l'avait attribué directement à ASP.

C – Les contrats de construction ponctuels

[10c] L'employeur a obtenu deux contrats ponctuels à l'aéroport pour fournir des services de sécurité à Torbear Construction et à Aecon Construction respectivement dans le cadre des travaux de construction en cours à l'aérogare 3. La GTAA est partie à ces contrats, pour s'assurer que le travail est exécuté conformément à ses objectifs. Trente-huit employés d'ASP y sont affectés à temps plein et à temps partiel.

D – Le contrat des objets trouvés

[10d] Il s'agit d'un contrat avec GTAA en vertu duquel ASP fournit des services d'agents de sécurité pour recevoir les objets trouvés par les voyageurs et les locataires de l'aéroport et la GTAA elle-même. Sept

Seven of ASP's employees fulfill this contract on both a part-time and full-time basis.

E–The GTAA Airside Contract

[10e] This is a contract between the employer and the GTAA. This contract was entered into directly with the GTAA after a tendering process. Under this contract, the employer provides security service personnel at various airside locations at the airport. Fifty of ASP's employees fulfill this contract on both a part-time and full-time basis.

F–The GTAA Building Contract

[10f] This is a contract between the employer and the GTAA. This contract was entered into directly with the GTAA after a tendering process. Under this contract, the employer provides security service personnel at various locations throughout the airport (security drivers, security door patrol, GTAA administration, infield terminal bus doors operation). Fifty-seven of ASP's employees fulfill this contract on both a part-time and full-time basis.

[11] Initially, the union filed an application for certification to represent a group of security officers of the employer with the Ontario Labour Relations Board (OLRB). In October 2005, the GTAA, then a responding party in that matter, filed submissions with the OLRB. It submitted that the provincial board did not have jurisdiction to hear the application because it fell under the jurisdiction of the Canada Industrial Relations Board. In its submissions, the GTAA mentioned that the security work conducted by the employer is a vital, essential and integral part of the operation of the GTAA.

III–Position of the Parties

[12] The parties filed detailed submissions, which were all carefully considered by the Board. These submissions can be summarized as follows.

A–The Employer

[13] Essentially, the employer disagrees that it is federally regulated and argues that its business and employees, as identified in the application filed by the union, have always been treated as a provincial undertaking governed by the laws of Ontario. It also maintains that ASP has been actively involved in

employés y sont affectés à temps plein et à temps partiel.

E – Le contrat de services de sécurité côté piste

[10e] Il s'agit d'un contrat que la GTAA a attribué directement à ASP à l'issue d'un appel d'offres. L'employeur doit fournir des services d'agent de sécurité à divers points d'accès côté piste à l'aéroport. Cinquante employés y sont affectés à temps plein et à temps partiel.

F – Le contrat de patrouille du bâtiment de la GTAA

[10f] Il s'agit d'un contrat que la GTAA a attribué directement à ASP à l'issue d'un appel d'offres. L'employeur doit fournir des services d'agent de sécurité à divers endroits dans l'aéroport (chauffeurs-gardes, patrouille des portes de sécurité, du bâtiment de la GTAA, ouverture des portes d'accès aux autobus de l'aérogare d'entrepiste). Cinquante-sept employés d'ASP y sont affectés à temps plein et à temps partiel.

[11] Le syndicat a initialement présenté une demande d'accréditation auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) pour représenter un groupe d'agents de sécurité de l'employeur. En octobre 2005, la GTAA, partie intimée dans ce dossier à l'époque, a fait valoir devant la CRTO que celle-ci n'était pas habilitée à statuer sur la demande parce que la GTAA relevait de la compétence du Conseil canadien des relations industrielles. Elle disait également que les services de sécurité fournis par l'employeur constituaient une partie vitale, essentielle et intégrante de l'exploitation de la GTAA.

III – Position des parties

[12] Les parties ont présenté des observations détaillées que le Conseil a étudiées avec soin et qui sont résumées ci-dessous.

A – L'employeur

[13] Essentiellement, l'employeur conteste la position du syndicat, telle qu'elle est exposée dans la demande qu'il a présentée, selon laquelle ASP est une entreprise fédérale. L'employeur soutient en outre que son entreprise, et les employés qui sont visés par la demande du syndicat, a toujours été considérée comme

8 applications under Ontario's *Labour Relations Act, 1995*, in the past 27 months, including 5 applications for certification, a sale of business application and 2 unfair labour practice complaints regarding the same group of employees affected by the present application for certification. It submits that the union has been a party to five of these proceedings.

[14] The employer requests that the Board defer the constitutional jurisdiction issues raised in the present matter to the OLRB since, it submits, the latter has taken jurisdiction over labour relations between the union and the employer.

[15] In the event that the Board concludes it has jurisdiction over this matter, the employer submits that the union's proposed bargaining unit contains employees in seven distinct service contracts (including the Air India contract), which are individually managed and defined as individual business units. It therefore alleges that each of the business units are severable groups, contain distinct services that could be provided by separate employers, have different communities of interest and that each ought to be examined individually to determine whether they are properly provincially or federally regulated.

[16] The employer states that the airport is a core federal undertaking. However, it submits that the existence of the core federal undertaking does not necessarily lead to the conclusion that an ancillary business that provides services at that undertaking is also a federal undertaking. It maintains that the Board must look at the particular subsidiary operation, i.e., the provision of the specific types of security and operational support services provided by the employer at the federal undertaking, and consider the practical and functional relationship of those activities to the core federal undertaking.

[17] The employer makes a distinction between its situation and the one that prevailed at the Vancouver International Airport for which the Board found that the services provided by the employer were sufficiently connected to the operations of the airport authority to be severable from more routine security contracts (see *Securiguard Services Limited*, [2005] CIRB no. 342).

une entreprise provinciale régie par les lois de l'Ontario. ASP a été partie à 8 demandes sous le régime de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario au cours des 27 derniers mois, dont 5 demandes d'accréditation, une demande de déclaration de vente d'entreprise et 2 plaintes de pratique déloyale de travail concernant le même groupe d'employés visé par la présente demande d'accréditation, et le syndicat a été partie à 5 de ces procédures.

[14] L'employeur demande au Conseil de renvoyer la question de la compétence constitutionnelle à la CRTO puisque celle-ci a déclaré avoir compétence pour statuer sur les relations de travail qu'entretiennent le syndicat et l'employeur.

[15] Dans l'éventualité où le Conseil déclarerait qu'il a compétence pour statuer sur la présente demande, l'employeur tient à attirer son attention sur le fait que l'unité de négociation proposée par le syndicat englobe les employés affectés à sept contrats différents (y compris celui avec Air India), gérés individuellement et dont les employés sont considérés comme des unités fonctionnelles distinctes. Il allègue donc que chaque unité constitue un groupe dissociable, offre des services distincts qui pourraient être fournis par des employeurs distincts et a une communauté d'intérêts différente et que chacune doit être prise en considération individuellement pour déterminer si elle relève à juste titre de la compétence provinciale ou de la compétence fédérale.

[16] L'employeur estime que l'aéroport est une entreprise fédérale principale, mais que cela ne nous permet pas nécessairement de conclure qu'une entreprise accessoire qui fournit des services à cette entreprise constitue aussi une entreprise fédérale. Il soutient que le Conseil doit examiner les divers aspects de l'entreprise accessoire en cause, c'est-à-dire les services de sécurité et de soutien opérationnel particuliers que l'employeur fournit à l'entreprise fédérale et tenir compte du lien matériel et opérationnel qui existe entre ces activités et l'entreprise fédérale principale.

[17] L'employeur établit une distinction entre sa situation et celle qui prévalait à l'aéroport international de Vancouver et qui a incité le Conseil à conclure que les services fournis par l'employeur étaient suffisamment liés à l'exploitation de l'autorité aéroportuaire pour être dissociables de ses contrats de services courants (voir *Securiguard Services Limited*,

The employer argues that the services provided at the Vancouver airport were not analogous to the services provided by ASP at the Pearson Airport.

[18] The employer acknowledges that all employees in the present application have been issued a valid restricted area pass to work at the airport. However, it submits that restricted area passes are also issued to vendors, restaurant staff, airline personnel, contractors, cleaners and others who do business at the airport. Consequently, the employer maintains that the issuance of a restricted area pass is not conclusive evidence that the jobs involved are necessarily integral to the operation of the airport.

[19] The employer also asserts that all of its employees are licensed provincially under the *Private Security and Investigative Services Act, 2005*, of Ontario. It states that the Greater Toronto Airports Authority requires that a security service provider be licensed under this provincial legislation and that security service personnel also be licensed.

[20] The employer also submits that it operates seven business units created by individual contracts with various clients which dictate the services to be provided. In some instances, ASP may hold more than one contract with any one client.

[21] The employer asks the Board to defer jurisdiction to the OLRB but if the Board does not do so, then the employer requests that this application proceed in relation to the bargaining units it proposes and that the Board order a representation vote for each unit, as per section 29(1) of the *Code*. It proposes two different bargaining units, including respectively the security service personnel and the operational support representatives of ASP. In the alternative, it proposes seven bargaining units, which reflect its seven distinct service contracts: the Air India contract, the SkyService contract, the T3 contract, the ad hoc construction contracts, the lost and found contract, the GTAA airside contract, and the GTAA building contract.

B–The Union

[22] The union agrees that labour relations generally fall within provincial jurisdiction and that federal regulation is an exception to this rule. Nevertheless, this

[2005] CCRI n° 342). Il soutient que les services qui étaient fournis à l'aéroport de Vancouver sont différents de ceux qu'ASP fournit à l'aéroport Pearson.

[18] L'employeur admet que les employés visés par la présente demande ont besoin d'un laissez-passer valide de zone réglementée pour travailler à l'aéroport, mais, rappelle-t-il, c'est aussi le cas des fournisseurs, du personnel des services de restauration et des transporteurs aériens, des entrepreneurs, des préposés au nettoyage et des autres commerçants à l'aéroport. On ne peut donc pas dire que le fait de détenir un tel laissez-passer prouve que les fonctions font nécessairement partie intégrante de l'exploitation de l'aéroport.

[19] L'employeur ajoute que tous ses employés détiennent un permis délivré en vertu de la *Loi de 2005 sur les services privés de sécurité et d'enquête* de l'Ontario car l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto exige que ses fournisseurs de services de sécurité et leur personnel aient un tel permis.

[20] L'employeur ajoute qu'il exploite sept unités commerciales correspondant à chacun de ses sept contrats avec divers clients, qui définissent les services qui doivent être fournis. Il lui arrive même d'avoir plusieurs contrats avec le même client.

[21] L'employeur demande au Conseil de renvoyer l'affaire à la CRTO, mais, en cas de refus, il lui demande de statuer sur la demande d'accréditation des unités de négociation proposées et d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation parmi les membres de chaque unité, conformément au paragraphe 29(1) du *Code*. Il propose par ailleurs l'établissement de deux unités de négociation, l'une composée du personnel affecté aux services de sécurité et l'autre des préposés au soutien opérationnel. Subsidiairement, il propose l'établissement de sept unités de négociation, qui coïncideraient avec ses sept contrats de services, soit le contrat avec Air India, le contrat avec SkyService, le contrat de l'A3, les contrats de construction ponctuels, le contrat des objets trouvés, le contrat des services de sécurité côté piste et le contrat de patrouille du bâtiment de la GTAA.

B – Le syndicat

[22] Le syndicat convient que les relations du travail relèvent généralement de la compétence provinciale et, exceptionnellement, de la compétence fédérale. Cela

exception applies to the labour relations of a federal undertaking or a subsidiary operation that is vital, essential or integral to a federal undertaking. It submits that in this case, the Pearson Airport and the airlines that fly in and out of the airport are clearly a federal undertaking. It maintains that it is well established that these undertakings fall within federal jurisdiction under the federal government's authority over aeronautics.

[23] The union submits that the Board already dealt with cases regarding the constitutional jurisdiction under which fall individuals involved in aeronautics and those that work at airports. It cites notably the Board's decision in *City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217), and the decision recently issued in *Securiguard Services Limited* (342), *supra*.

[24] The union submits that those cases reveal what aeronautics entails and what functions are vital, essential or integral to aeronautics and which functions are not. The applicant argues that functions that ensure safe, secure and efficient aerial navigation are vital, essential or integral to aeronautics. Due to the need for ensuring safety and security, emergency response services and security guards at the airports have routinely been found to fall within federal jurisdiction. The union maintains that this is because the vital, essential or integral nature of safety and security to aeronautics is virtually unassailable.

[25] The union submits that the vital, essential or integral nature of security to aeronautics is clear in Canada and specifically at the Pearson Airport. The union refers the Board to the GTAA's 2004 Annual Report, where the GTAA recognizes that safety is one of the most important elements of any airport. The union argues that, as mentioned in this annual report, the GTAA's mission is built upon four cornerstones, one of which is "safety and security." It also states that the GTAA recognizes that this cornerstone includes outside agencies that "ensure that the safety of airport users, employees and communities is paramount in all airport activities."

[26] Finally, the union maintains that the importance of safety at the Pearson Airport is affirmed by the fact that all employees at the airport must obtain a security clearance performed by the Canadian Security

dit, cette exception s'applique aux relations de travail d'une entreprise fédérale ou d'une exploitation accessoire qui constitue une partie vitale, essentielle et intégrante de l'entreprise fédérale. Dans l'affaire qui nous occupe, l'aéroport Pearson et les transporteurs aériens qui utilisent ses pistes constituent incontestablement une entreprise fédérale. Il est un principe bien établi que cette entreprise relève de la compétence fédérale puisque c'est le gouvernement fédéral qui réglemente le secteur de l'aéronautique.

[23] Le syndicat rappelle que le Conseil a déjà été appelé à déterminer de quelle compétence relèvent les employés du secteur de l'aéronautique et ceux travaillant dans les aéroports. Il renvoie notamment à la décision du Conseil dans *Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217), et plus récemment dans *Securiguard Services Limited* (342), précitée.

[24] Le syndicat estime que ces décisions nous fournissent des précisions sur les divers aspects du secteur de l'aéronautique et sur les fonctions qui constituent une partie vitale, essentielle et intégrante aux entreprises de ce secteur. Il soutient que les fonctions visant à assurer la sécurité et l'efficacité des services de navigation aérienne entrent dans cette catégorie. Compte tenu de la nécessité d'assurer la sécurité dans les aéroports, les services d'intervention en cas d'urgence et d'agents de sécurité sont généralement considérés comme étant de compétence fédérale. Cela tient au fait que la nature vitale, essentielle ou intégrante de la sécurité dans le secteur de l'aéronautique est pratiquement inattaquable.

[25] Le syndicat poursuit en disant que c'est un principe clairement établi au Canada et plus particulièrement à l'aéroport Pearson. Il renvoie à cet égard au rapport annuel de la GTAA pour l'exercice 2004, dans lequel on admet que la sécurité représente l'un des aspects les plus importants de l'exploitation d'un aéroport. Le syndicat ajoute que, tel qu'il est indiqué dans ce rapport, la sécurité constitue l'un des quatre volets de la mission de la GTAA, qui admet faire appel à des organismes externes « pour s'assurer que la sécurité des usagers de l'aéroport, des employés et des collectivités se situe au premier rang des préoccupations dans toutes les activités aéroportuaires » (traduction).

[26] En dernier lieu, le syndicat affirme que l'importance qui est accordée à la sécurité à l'aéroport Pearson est confirmée par le fait que les employés qui y travaillent doivent obtenir une attestation de sécurité

Intelligence Service. All of the employees covered by the present application are required to obtain a security clearance, which authorizes them to receive sensitive information. Once employees obtain this security clearance, they are given a restricted area pass which they are required to wear for every shift worked at the airport.

[27] The union argues that the employees covered by the application are also privy to safety sensitive information. In fact, it maintains that each work station is governed by a set of post orders, which deal with such things as protection of GTAA property, access control and reporting procedures. The orders are issued by the GTAA and the security officers are instructed not to disclose the orders to anyone other than the GTAA officials.

[28] The union submits that for all of the reasons above, the employees covered by the application are a vital, essential and integral component of security at Pearson Airport and that security is clearly a vital, essential and integral component of the operation of any airline and airport.

1—The Union's Reply Regarding the Employer's Suggested Bargaining Units

[29] The union submits that the constitutional jurisdiction under which the employees fall must be regarded as a whole, not on a contract-by-contract basis. It alleges that if the entire group is an appropriate unit, the constitutional jurisdiction under which the group falls must be regarded as a whole and not through a fragmented approach.

[30] The union is of the opinion that all of the employees are governed by the same terms and conditions of work, which are set out in ASP's general orders. It also maintains that some employees work under two or more contracts and may even do so in the course of a single shift. According to the union, if the Board determines that it must examine the constitutional jurisdiction over separate units, then each unit falls within federal jurisdiction.

[31] The union disagrees with the bargaining units proposed by the employer arguing that the one it has proposed, as set out in its application, is appropriate and should be certified as such. The union further objects to the request for conducting a representation

du Service canadien du renseignement de sécurité. C'est le cas des employés visés par la présente demande, qui peuvent ainsi avoir accès à des renseignements sensibles. Une fois cette attestation reçue, on leur remet un laissez-passer de zone réglementée qu'ils sont obligés de porter sur eux durant leurs quarts de travail à l'aéroport.

[27] Le syndicat ajoute que les employés visés par la demande ont également accès à des renseignements sensibles en matière de sécurité. En fait, chaque poste de travail est régi par un certain nombre de consignes qui traitent notamment de la protection de la propriété de la GTAA, du contrôle des points d'accès et des procédures de rapport. Ces consignes sont établies par la GTAA, et les agents de sécurité reçoivent instruction de n'en discuter avec personne, hormis les dirigeants de la GTAA.

[28] Le syndicat indique que pour toutes les raisons indiquées ci-dessus, les employés visés par la demande constituent une partie vitale, essentielle et intégrante des services de sécurité offerts à l'aéroport Pearson et que la sécurité représente incontestablement un aspect vital, essentiel et intégral de l'exploitation d'un transporteur aérien ou d'un aéroport.

1 – La réplique du syndicat aux unités de négociation proposées par l'employeur

[29] Le syndicat soutient que la question de la compétence constitutionnelle dont relèvent les employés doit être considérée dans une perspective globale et non en fonction de chaque contrat. Si le groupe constitue une unité habile à négocier, la compétence dont il relève doit être considérée dans une perspective globale et non de manière fragmentée.

[30] Le syndicat poursuit en disant que les employés sont tous régis par les mêmes conditions de travail, qui sont énoncées dans les consignes générales d'ASP. Certains employés sont affectés à deux ou plusieurs contrats, et cela, durant un seul et même quart de travail parfois. Si le Conseil détermine qu'il doit se prononcer sur la compétence constitutionnelle dans le cas de chaque unité, la conclusion à laquelle il doit arriver est que chacune relève de la compétence fédérale.

[31] Le syndicat s'oppose aux unités de négociation proposées par l'employeur puisque l'unité qu'il a lui-même proposée dans sa demande d'accréditation est habile à négocier collectivement et devrait donc être accréditée. Il s'oppose également à la tenue d'un scrutin

vote given its evidence of a majority support among the members covered by its application.

[32] The union disagrees that the Board lacks jurisdiction over some or all of the employees covered by the present application arguing that the labour relations between the employer and the employees in the proposed bargaining unit are federally regulated.

IV—Analysis and Decision

[33] Constitutional jurisdiction over labour relations generally falls within the exclusive jurisdiction of the province, pursuant to section 92(13) of the *Constitution Act, 1867*. Exceptionally, however, section 4 of the *Code* provides that employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business fall under federal jurisdiction. Section 2 of the *Code* defines aerodromes as a federal work, undertaking or business that comes under the legislative authority of Parliament. Security services are not within the enumerated exceptions of section 2 of the *Code* and, as a consequence, should normally fall under provincial competency.

[34] There is, however, an exception to the rule of provincial jurisdiction, where it is established that the undertaking or business—in this case ASP's services at the Pearson Airport—form an integral part of a core federal undertaking, in this case an employer engaged in aeronautics.

[35] Everyone recognizes that the Pearson Airport is an important airport in Canada and the issue of security and safety at this airport is of paramount importance. It is operated by the GTAA. As outlined in the excerpts from the GTAA's website filed as evidence before this Board, security is a key element of safe airport operations:

Security & Screening

One of the most important elements of any airport is public safety. The GTAA has several divisions that oversee safe and efficient airport operations.

Highly trained security personnel patrol airport perimeters, primary security lines, staff access control points and construction sites. ...

de représentation puisqu'il possède déjà l'appui de la majorité des membres visés par la demande.

[32] Le syndicat termine en disant qu'il est faux de prétendre qu'une partie, voire la totalité des employés visés par la présente demande ne relève pas de la compétence du Conseil puisque les relations de travail entre l'employeur et les employés inclus dans l'unité proposée relèvent de la compétence fédérale.

IV – Analyse et décision

[33] Les relations du travail relèvent généralement de la compétence exclusive des provinces, tel que le prévoit le paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Cependant, à titre exceptionnel, l'article 4 du *Code* prévoit que la législation fédérale s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale. L'article 2 dispose que les aéroports constituent une entreprise fédérale et qu'ils relèvent de la compétence législative du Parlement. Les services de sécurité ne figurent pas au nombre des entreprises expressément exclues par cette disposition; on ne peut donc qu'en conclure qu'ils relèvent généralement de la compétence provinciale.

[34] La règle de la compétence provinciale ne s'applique toutefois pas dans les cas où il est établi que l'entreprise – en l'occurrence les services fournis par ASP à l'aéroport Pearson – fait partie intégrante d'une entreprise fédérale principale, en l'occurrence un employeur du secteur de l'aéronautique.

[35] Tous reconnaissent que l'aéroport Pearson, qui est exploité par la GTAA, est un aéroport important au Canada et que la question de la sécurité se situe au premier rang de toutes les préoccupations. Comme en témoignent les textes ci-dessous tirés du site Web de la GTAA et portés à l'attention du Conseil, la sécurité est l'un des aspects les plus importants des activités aéroportuaires :

Sécurité et inspection

La sécurité publique est l'un des aspects les plus importants d'un aéroport. La GTAA s'est dotée de plusieurs divisions qui sont chargées de veiller à la sécurité et à l'efficacité des activités aéroportuaires.

...

Le personnel de sécurité hautement qualifié patrouille dans le périmètre de l'aéroport, les zones de contrôle initial, les points d'accès du personnel et les chantiers de construction...

Other changes to airport security include:

• Contracted security services for guard access control posts. ASP Inc. is responsible for airside posts, foot patrol and Administration Building. Group 4 Falck is responsible for access control in the terminals. CATSA is responsible for GTAA random employee inspection screening.

[36] Security is also seen as being a team effort that necessitates collaboration. In a GTAA fact sheet submitted as evidence, the GTAA states:

The responsibility of ensuring safety and security at Toronto Pearson International Airport is a team effort. Each agency and division works in conjunction with other security personnel, airport and airline employees, terminal staff and government groups.

[37] In fact, the GTAA's mission is built upon four cornerstones, one of which is safety and security. The GTAA states as follows in its 2004 annual report:

The GTAA has developed and operates a safe and secure airport, with all necessary precautions in place and emergency teams kept in a state of appropriate readiness. These teams work in conjunction with outside agencies to ensure that the safety of airport users, employees and communities is paramount in all airport activities.

[38] It can be noted from the above-referenced quotations that ensuring safety and security at the Pearson Airport includes, among other things, responsibility for managing a large contingent of contracted guard services associated with access control, airside escort, construction security, etc.

[39] In fact, the GTAA contracts out some of its security obligations to private specialized service providers. One level of security is enforced through pre-boarding screeners certified by the Canadian Air Transport Security Authority (CATSA), which enforces passenger and luggage screening security measures. Labour relations of pre-boarding screeners have already

Autres changements apportés à la sécurité aéroportuaire :

• Services de sécurité sous contrat pour la garde et le contrôle des points d'accès. ASP Inc. est chargée des postes côté piste, de la patrouille pédestre et du bâtiment administratif. Group 4 Falck est chargée du contrôle des points d'accès des aéroports. L'ACSTA est chargée du contrôle au hasard des employés de la GTAA.

(traduction)

[36] La sécurité est également considérée comme l'affaire de tous et ne saurait être possible sans la collaboration de chacun. Dans un feuillet de documentation de la GTAA produit en preuve, on peut lire ceci :

La responsabilité d'assurer la sécurité à l'aéroport international Pearson de Toronto est l'affaire de tous. Chaque organisme et division travaille en étroite collaboration avec les autres employés des services de sécurité, le personnel de l'aéroport, des transporteurs aériens et de l'aérogare et les groupes gouvernementaux.

(traduction)

[37] En fait, la mission de la GTAA comporte quatre volets, dont l'un est la sécurité. Voici ce qu'on peut lire à ce sujet dans son rapport annuel de 2004 :

La GTAA a conçu et exploite un aéroport qu'on peut qualifier de sûr; aucun effort n'a été ménagé pour instaurer toutes les mesures de sécurité requises et des équipes d'intervention d'urgence sont constamment sur un pied d'alerte. Ces équipes s'associent à des organismes externes pour s'assurer que la sécurité des usagers de l'aéroport, du personnel et des communautés se situe au premier rang des préoccupations dans toutes les activités aéroportuaires.

(traduction)

[38] Il ressort des textes reproduits ci-dessus que pour assurer la sécurité de l'aéroport Pearson, la GTAA doit notamment faire appel à un imposant contingent d'agents de sécurité externes chargés du contrôle des points d'accès, des postes côté piste, de la patrouille des chantiers de construction, etc.

[39] En fait, la GTAA confie une partie de ses responsabilités en matière de sécurité à des fournisseurs de services spécialisés du secteur privé. L'un des volets de la sécurité est assuré par des préposés à l'embarquement certifiés par l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA), qui veille à l'application des mesures de sûreté relatives

been determined by the Board to be governed by the provisions of the *Code*. ASP is responsible for a different kind of security which includes airside posts, foot and door patrol, access control on the construction sites and the administration building.

[40] In the present case, ASP's employees are assigned to provide security services to the airport and are trained specifically for these duties. A restricted area pass is required for all employees of ASP who work at the Pearson Airport. Transport Canada, through the GTAA, oversees the issuing of restricted area passes. All of ASP's employees covered by the present application must obtain a security clearance issued by the Canadian Security Intelligence Service, which clears them to receive sensitive information. Once employees obtain this security clearance, they are given a restricted area pass which they are required to wear for every shift worked at Pearson Airport.

[41] ASP's employees who work at the Pearson Airport must also take an Access Control Officer's course. They are also required to recertify their access control qualifications annually by attending a refresher course. ASP has circulated an "Offer of Employment Renewal" that makes it clear that obtaining and maintaining valid access control qualifications is a condition of employment for employees who work at the airport. This course is created under the GTAA's supervision. This specialized training does not apply to ASP's employees who work at non-airport locations.

[42] All of ASP's employees at Pearson Airport are governed by the same terms and conditions of work, which are set out in ASP's general orders. All of the ASP employees who work at the airport must wear the same uniform. The sole exception is a small group of employees who work under the T3 contract. They wear suits but are required to wear an ASP pin.

[43] Approximately 200 ASP employees work at the airport site. Depending on the airport's activity, any number of these employees are on shift at any given time. Security services operate 24 hours a day, 7 days a week.

[44] The Board believes that the fact that the employees hold provincial licenses under the Ontario's *Private Security and Investigative Services Act, 2005*, is not

à l'inspection des voyageurs et des bagages. Le Conseil a déjà déterminé que les relations de travail de ces préposés étaient régies par le *Code*. ASP fournit des services de sécurité d'un autre ordre; elle est notamment chargée des postes côté piste, du contrôle des portes et des points d'accès et de la patrouille pédestre, des chantiers de construction et du bâtiment administratif.

[40] Dans ce cas-ci, les employés d'ASP qui travaillent à l'aéroport Pearson sont chargés de fournir des services de sécurité pour lesquels ils ont reçu une formation particulière. Ils doivent tous avoir un laissez-passer de zone réglementée. C'est Transports Canada qui en supervise la délivrance, par le truchement de la GTAA. Tous les employés d'ASP visés par la présente demande doivent obtenir une attestation de sécurité du Service canadien du renseignement de sécurité, qui les autorise à recevoir des renseignements sensibles. Une fois cette attestation obtenue, on leur remet un laissez-passer de zone réglementée qu'ils doivent porter sur eux durant chaque quart de travail à l'aéroport Pearson.

[41] Les employés d'ASP qui travaillent à l'aéroport Pearson doivent également suivre un cours d'agent de contrôle des points d'accès et se faire réaccréditer chaque année en suivant un cours de recyclage. ASP a fait circuler une offre de renouvellement qui indiquait clairement que ceux qui travaillent à l'aéroport doivent obtenir et détenir en tout temps une accréditation valide à titre d'agent de contrôle des points d'accès pour conserver leur poste. Le cours en question est conçu sous la supervision de la GTAA et ne s'applique pas aux employés d'ASP qui ne travaillent pas à l'aéroport.

[42] Les employés d'ASP qui sont affectés à l'aéroport Pearson sont régis par les mêmes conditions de travail, lesquelles sont énoncées dans les consignes générales de l'employeur. Ils portent le même uniforme, à l'exception du petit nombre affecté au contrat de l'A3, qui travaille en complet tout en arborant une épinglette d'ASP.

[43] Environ 200 employés d'ASP travaillent à l'aéroport. Selon le type d'activité, il y en a toujours un certain nombre sur place à n'importe quel moment de la journée car les services de sécurité sont fournis 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

[44] Le Conseil estime que le fait que les employés détiennent un permis provincial en vertu de la *Loi de 2005 sur les services privés de sécurité et d'enquête de*

determinative of the issue as to whether they are governed by provincial labour legislation.

[45] In light of the site visit, which the Board found to be most instructive, and the evidence filed before the Board, it is clear to the Board that the employees of ASP perform duties essential to airport security and that, in accordance with its obligations under the *Aeronautics Act*, the GTAA could not operate without security services being in place.

[46] Furthermore, the site visit and the evidence on file convince the Board that the security operations of ASP at the Pearson Airport can be distinguished from ASP's other security operations. ASP's employees at Pearson Airport must follow a specialized access control training that does not apply to other ASP employees. They must obtain a security clearance performed by the Canadian Secret Intelligence Service and are required to wear a restricted area pass to conduct work at the airport. They perform duties that are fundamentally aimed at ensuring the protection of the airport. The Board concludes that ASP's security operations at the Pearson Airport are severable from ASP's operations as a whole.

[47] In the present case, the employer submits that the constitutional jurisdiction of the Board must be considered on a contract-by-contract basis since its staff employed at the airport in each of the seven business units (including the Air India contract) constitute easily severable groups. The employer quotes the Supreme Court of Canada's decision in *Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115.

[48] In *Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, *supra*, the Court examined the connection between the work of installers provided by Northern Telecom and the operation of its telephone system as a whole, and decided that Northern Telecom's services were vital and integral to the operation of Bell Canada's telephone network. The Court set out a list of guidelines to be followed when determining the constitutional jurisdiction applicable to a group of employees. It reads as follows:

l'Ontario n'est pas un facteur concluant pour déterminer s'ils sont régis par les lois du travail provinciales.

[45] Compte tenu de la visite sur place, que le Conseil a trouvée des plus instructives, et des éléments de preuve qui ont été portés à son attention, il ne fait aucun doute que les employés d'ASP s'acquittent de tâches essentielles à la sécurité de l'aéroport et que, conformément à ses obligations en vertu de la *Loi sur l'aéronautique*, la GTAA ne pourrait pas exploiter l'aéroport s'il n'y avait pas de services de sécurité.

[46] De plus, la visite sur place et la preuve ont convaincu le Conseil que les services de sécurité fournis par ASP à l'aéroport Pearson sont différents des autres services de sécurité qu'offre l'employeur. Les employés d'ASP travaillant à l'aéroport suivent un cours de formation spécialisé sur le contrôle des points d'accès qui ne s'applique pas aux autres employés de l'employeur. Ils doivent aussi obtenir une attestation de sécurité du Service canadien du renseignement de sécurité et détenir un laissez-passer de zone réglementée. Ils s'acquittent de fonctions qui visent essentiellement à assurer la protection de l'aéroport. Le Conseil conclut dès lors que les services de sécurité fournis par ASP à l'aéroport Pearson sont dissociables de l'ensemble de ses activités.

[47] Dans le cas qui nous occupe, l'employeur estime que la question de la compétence constitutionnelle du Conseil doit être examinée en fonction de chaque contrat puisque le personnel de chacune des sept unités commerciales (y compris le contrat avec Air India) constitue un groupe facilement dissociable. À l'appui de sa position, il renvoie à la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communications du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115.

[48] Dans *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communications du Canada et autres*, précité, la Cour a analysé le lien qui existait entre le travail des installateurs fournis par Northern Telecom et l'exploitation de l'ensemble de son réseau téléphonique et en est arrivée à la conclusion que les services de Northern Telecom constituaient une partie vitale et intégrante de l'exploitation du réseau téléphonique de Bell Canada. La Cour a par ailleurs énoncé un certain nombre de critères servant à déterminer de quelle compétence constitutionnelle relève un groupe d'employés. Les voici :

(6) In order to determine the nature of the operation, one must look at the normal or habitual activities of the business as those of "a going concern", without regard for exceptional or casual factors; otherwise, the Constitution could not be applied with any degree of continuity and regularity.

(page 132)

[49] In *Securiguard Services Limited* (342), *supra*, confirmed by a reconsideration panel of the Board in *Securiguard Services Limited*, March 15, 2006 (CIRB LD 1379), the Board did not determine the jurisdiction under which the employees fell according to their department, job function or any other way in which employee groups may be subdivided. It did, however, recognize that the employees at the Vancouver International Airport were severable from Securiguard's operations as a whole. The Board made the following comments:

[30] If Securiguard's contract with the Vancouver International Airport is severed from its other operations, it is possible to decide whether this part of its operations comes under federal jurisdiction by applying the same functional test as do the courts in determining the employer's business as a "going concern," that is, the true nature of the business, without regard for extraneous factors.

[31] This test is succinctly explained in *City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217) as follows:

"In order to determine whether a subsidiary undertaking falls within federal jurisdiction, tribunals apply a functional test and examine the nature of the business as a "going concern" without regard to exceptional or occasional factors; see *Construction Montcalm Inc. v. Minimum Wage Commission et al.*, *supra*, page 769; *Canada Labour Relations Board et al. v. City of Yellowknife*, *supra*, page 736; and *Northern Telecom*, *supra*, page 132. They then make a determination regarding the relationship between the subsidiary operation and the core federal undertaking. If that relationship is found to be integral, vital or essential, the subsidiary operation will be found to fall within Parliament's jurisdiction. In *United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112, page 1142, the Supreme Court of Canada specified that the effective performance of the core federal undertaking's business must be dependent upon the services of the subsidiary operations in order to find that the latter comes under federal jurisdiction."

(page 10)

[50] In *Securiguard Services Limited* (342), *supra*, the Board concluded that the perimeter security (access control) services provided by Securiguard's employees were vital, essential or integral to the operations of the Vancouver International Airport, a core federal

(6) Pour déterminer la nature de l'exploitation, il faut considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'« entreprise active », sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; autrement, la Constitution ne pourrait être appliquée de façon continue et régulière

(page 132)

[49] Dans *Securiguard Services Limited* (342), précitée, confirmée par un banc de révision du Conseil dans *Securiguard Services Limited*, 15 mars 2006 (CCRI LD 1379), le Conseil n'a pas déterminé de quelle compétence relevaient les employés concernés en tenant compte du service auquel ils appartenaient, de leurs fonctions ou encore par tout autre moyen qui permettrait de les subdiviser en un certain nombre de groupes. Il a toutefois reconnu que les employés travaillant à l'aéroport international de Vancouver étaient dissociables de l'ensemble des activités de Securiguard, en faisant observer ce qui suit :

[30] Si le contrat de Securiguard avec l'aéroport international de Vancouver est dissocié de ses autres activités, il est possible de déterminer si cet aspect particulier relève de la compétence fédérale en appliquant le critère fonctionnel défini par les tribunaux pour établir la nature de l'exploitation de l'employeur en tant qu'« entreprise active », c'est-à-dire la véritable nature de l'entreprise, sans égard aux facteurs externes.

[31] Le critère est analysé brièvement dans *Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217), comme suit :

« Afin de déterminer si une exploitation accessoire relève de la compétence fédérale, les tribunaux appliquent un critère fonctionnel et examinent la nature de l'entreprise en tant qu'« entreprise active » sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; voir *Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum et autres*, précité, page 769; *Conseil canadien des relations du travail et autres c. Ville de Yellowknife*, précité, page 736; et *Northern Telecom*, précité, page 132. Ils se prononcent ensuite sur les liens qui existent entre l'exploitation accessoire et l'entreprise fédérale principale. Si ces liens sont considérés comme étant une partie intégrante, vitale et essentielle, on conclura que l'exploitation accessoire relève de la compétence du Parlement. Dans *Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112, page 1142, la Cour suprême du Canada a précisé que l'exécution efficace des obligations de l'entreprise fédérale principale doit dépendre des services de l'exploitation accessoire pour arriver à la conclusion que cette exploitation relève de la compétence fédérale. »

(page 10)

[50] Dans *Securiguard Services Limited* (342), précitée, le Conseil a conclu que les services de sécurité périphérique (contrôle des points d'accès) fournis par les employés de Securiguard constituaient une partie vitale, essentielle et intégrante des activités de

undertaking, and certified the union as the bargaining agent for employees of Securiguard engaged in perimeter security services.

[51] More recently, in *Securiguard Services Limited*, October 20, 2006 (CIRB LD 1517), the Board had to deal with an application for certification for a group of employees of Securiguard Services Limited engaged in airside escort services at the Vancouver International Airport. The Board concluded that there were no substantial distinctions between the relationship of the airport and Securiguard in regard to the previously certified perimeter security (access control) services and Securiguard's role in providing airside escort services at the airport. The Board found that Securiguard's airside escort services ensure the security and the integrity of the airside operations, in accordance with the *Aeronautics Act* and Transport Canada requirements. It explained that the airside escorts are trained in security and ensure that the restricted area of airside operations is guarded and protected for both security and safety purposes. It concluded that like the perimeter security (access control) services, airside escort is also vital, essential or integral to the airport's operations.

[52] The Board is of the view that the general nature of ASP's security operations at the Pearson Airport are integral to the operations of the GTAA and can be considered as an extension of the airport. The GTAA contracts out its security obligations to private specialized service providers, such as ASP, who ensure the control of restricted areas, which are not accessible to the general public. The security services provided by ASP include the control of airside restricted areas by means of a verification of restricted area passes and vehicle permits, foot and door patrol, access to the GTAA administration building, as well as access control to the terminals and construction sites.

[53] The Board views the work of ASP's employees at the Pearson Airport as unique compared to the security services it provides to other clients. The level and quality of work of ASP's employees at the airport is

l'aéroport international de Vancouver, une entreprise fédérale principale, après quoi il a accrédité le syndicat à titre d'agent négociateur des employés de Securiguard affectés à ces services.

[51] Plus récemment, dans *Securiguard Services Limited*, 20 octobre 2006 (CCRI LD 1517), le Conseil a été appelé à statuer sur une demande d'accréditation à l'égard d'un groupe d'employés de Securiguard Services Limited offrant des services d'accompagnement côté piste à l'aéroport international de Vancouver. Le Conseil a conclu qu'il n'existait pas de différence marquante dans la relation entre l'aéroport et Securiguard pour ce qui touchait la prestation des services de sécurité périphérique (contrôle des points d'accès) ayant été accrédités et la prestation des services d'accompagnement côté piste. Le Conseil a conclu que ces services avaient pour but d'assurer la sécurité et l'intégrité des activités côté piste, conformément à la *Loi sur l'aéronautique* et aux normes établies par Transports Canada. Il a expliqué que les accompagnateurs côté piste reçoivent de la formation en matière de sécurité et assurent la garde et la protection des zones réglementées où se déroulent les activités côté piste dans le but d'en garantir la sécurité. Le Conseil a conclu qu'à l'instar des services de sécurité périphérique (contrôle des points d'accès), les services d'accompagnement côté piste constituaient une partie vitale, essentielle et intégrante des activités de l'aéroport.

[52] Le Conseil estime que les services généraux de sécurité offerts par ASP à l'aéroport Pearson font partie intégrante des activités de la GTAA et, par extension, de l'exploitation de l'aéroport. La GTAA confie ses responsabilités en matière de sécurité à des fournisseurs de services spécialisés du secteur privé, tels qu'ASP, qui veillent au contrôle des zones réglementées, auxquelles le grand public ne peut avoir accès. Entre autres services de sécurité, ASP assure le contrôle des zones réglementées côté piste en vérifiant les laissez-passer de zone réglementée et les permis des véhicules, en effectuant des patrouilles pédestres et des vérifications des portes, de l'accès au bâtiment administratif de la GTAA et des points d'accès aux aéroports et aux chantiers de construction.

[53] Le Conseil estime que les services fournis par les employés qui travaillent à l'aéroport Pearson s'inscrivent dans un créneau unique par rapport aux services de sécurité qu'ASP offre à ses autres clients.

dependent on the standards and instructions set by the GTAA in order to maintain a safe and secure airport.

[54] These observations are sufficient for the Board to conclude that the security services performed by ASP employees at the airport are vital, essential or integral to the operations of the Pearson Airport, as the Board found in *Securiguard Services Limited (342)*, *supra*. The fact that these services are contracted out does not make them less integral to the operation of the airport.

[55] Accordingly, the Board determines that the services performed by ASP employees are a vital and integral part of Parliament's competency over aerodromes, as provided in section 2 of the *Code*, and that the labour relations of ASP employees at the Pearson Airport are governed by the *Code*.

[56] While not in itself relevant to the determination of the Board's jurisdiction, it is of interest to note that the GTAA itself took the position before the OLRB that the operations of ASP at Pearson Airport fell under federal competency since security work conducted by the employer is a vital, essential and integral part of the operation of the GTAA.

A—The Appropriateness of the Bargaining Unit

[57] Having concluded that ASP's security operations at the Pearson Airport are severable from ASP's other security operations and that they fall under federal competency, the Board considered the appropriateness of the bargaining unit. In accordance with section 16.1 of the *Code* and with the Board's usual practice of determining certification applications without an oral hearing, the Board was satisfied that the parties' submissions and supporting documents filed were sufficient to deal with the appropriateness issue and the certification application.

[58] The Board is of the view that the evidence on file demonstrates that there is a certain level of interchange of employees under the various contracts at Pearson Airport. Some employees can be assigned from one contract to another based on the positions available and the different needs of the GTAA. All of ASP's employees at Pearson Airport follow the same access control training, they share the same specialized knowledge, they all obtained the same level of security

Le niveau et la qualité du travail accompli sont fonction des normes et consignes établies par la GTAA pour assurer la sécurité de l'aéroport.

[54] Ces observations sont suffisantes pour que le Conseil conclue que les services de sécurité fournis par les employés d'ASP travaillant à l'aéroport constituent une partie vitale, essentielle et intégrante des activités de l'aéroport Pearson, comme il en a décidé dans *Securiguard Services Limited (342)*, précitée. Le fait que ces services soient fournis par une entreprise privée n'y change rien.

[55] En conséquence, le Conseil juge que les services fournis par les employés d'ASP constituent une partie vitale et intégrante de la compétence du Parlement sur les aéroports, tel que le prévoit l'article 2 du *Code*, et que les relations de travail des employés d'ASP travaillant à l'aéroport Pearson sont régies par le *Code*.

[56] Bien que ce point ne soit en lui-même d'aucune utilité pour trancher la question de la compétence du Conseil, mentionnons que la GTAA a elle-même fait valoir devant la CRTO que les services de sécurité offerts par ASP à l'aéroport Pearson relevaient de la compétence fédérale puisqu'ils constituent une partie vitale, essentielle et intégrante de l'exploitation de la GTAA.

A – L'habileté de l'unité à négocier collectivement

[57] Ayant conclu que les services de sécurité offerts par ASP à l'aéroport Pearson sont dissociables des autres services de sécurité fournis par l'employeur et qu'ils relèvent de la compétence fédérale, le Conseil s'est demandé si l'unité proposée est habile à négocier collectivement. Conformément à l'article 16.1 du *Code* et à la pratique habituelle du Conseil de statuer sur les demandes d'accréditation sans tenir d'audience, le Conseil était convaincu que les observations et documents pertinents des parties suffisaient pour statuer sur la question de l'habileté à négocier collectivement et la demande d'accréditation.

[58] Selon la preuve au dossier, le Conseil estime qu'il existe une certaine forme de décloisonnement entre les divers contrats de l'employeur à l'aéroport Pearson. Certains employés passent d'un contrat à l'autre selon les postes offerts et les besoins de la GTAA. Les employés d'ASP travaillant à l'aéroport Pearson suivent tous le même cours d'agent de contrôle des points d'accès; ils possèdent les mêmes connaissances spécialisées; ils ont tous obtenu la même cote de

clearance and for a vast majority of them, wear the same uniform. The Board agrees with the union's statement that the employees working under the SkyService, ad hoc construction, airside and building contracts are all performing duties related to perimeter security designed to control access to restricted areas within the airport grounds. The employees working under the T3 contract are engaged in a crowd control function which is also part of the airport security. The employees working under the lost and found contract play a role somewhat different but they form a minor group of employees and are ultimately also ensuring overall security at the airport. Therefore, all of the employees concerned by the present application share a community of interest and all maintain security services at the airport. The Board does not see any reason justifying a fragmentation of the bargaining unit described in the application.

[59] The Board is also satisfied that as of the date of the filing of this application, the union had demonstrated that it enjoyed the majority support of ASP employees in the bargaining unit and therefore the Board is not prepared to order a representation vote as requested by the employer.

[60] The parties will find enclosed the certification order issued by the Board in both official languages.

[61] This is a unanimous decision of the Board.

Order No.: 9192-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Teamsters, Local Union 847,
applicant union/certified bargaining agent,

- and -

A.S.P. Incorporated,
Burlington, Ontario,
employer.

sécurité et, dans la grande majorité des cas, ils portent le même uniforme. Le Conseil souscrit à l'énoncé du syndicat selon lequel les employés affectés au contrat avec SkyService, aux contrats de construction ponctuels ainsi qu'au contrat de sécurité côté piste et de patrouille des chantiers de construction et du bâtiment s'acquittent tous de tâches liées à la sécurité périphérique ayant pour but le contrôle de l'accès aux zones réglementées dans les limites de l'aéroport. Les employés affectés au contrat de l'A3 fournissent des services de contrôle des foules qui font aussi partie intégrante de la sécurité de l'aéroport. Ceux qui sont affectés au contrat des objets trouvés jouent un rôle quelque peu différent, mais il s'agit d'un groupe minoritaire qui contribue aussi à la limite à faire de l'aéroport un endroit sûr. Bref, les employés concernés par la présente demande partagent tous une communauté d'intérêts et fournissent tous des services de sécurité à l'aéroport. Le Conseil ne voit donc aucune raison de fragmenter l'unité de négociation décrite dans la demande.

[59] Le Conseil est également convaincu qu'à la date de présentation de la présente demande, le syndicat avait démontré qu'il possédait l'appui de la majorité des employés d'ASP de l'unité de négociation. Le Conseil n'est donc pas disposé à ordonner la tenue d'un scrutin de représentation comme le demande l'employeur.

[60] L'ordonnance officielle du Conseil est annexée aux présentes dans les deux langues officielles.

[61] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

N° d'ordonnance : 9192-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

la section locale 847 de la Fraternité internationale des
Teamsters,
syndicat requérant/agent négociateur accrédité,

- et -

A.S.P. Incorporated,
Burlington (Ontario),
employeur.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received an application for certification from the applicant union as bargaining agent for a unit of employees of A.S.P. Incorporated pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code* (Part I—Industrial Relations);

AND WHEREAS, following investigation of the application, consideration of the submissions of the parties concerned, and the holding of a hearing, the Board has found the applicant to be a trade union within the meaning of the *Code* and has determined the unit described hereunder to be appropriate for collective bargaining and is satisfied that a majority of the employees of the employer in the unit wish to have the applicant trade union represent them as their bargaining agent.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the Teamsters, Local Union 847 be, and it is hereby certified to be, the bargaining agent for a unit comprising:

“all employees of A.S.P. Incorporated employed at the Lester B. Pearson International Airport, **excluding** supervisors and persons above the rank of supervisor.”

ISSUED at Ottawa, this 20th day of November, 2006, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Louise Fecteau
Vice-Chairperson

Reference: File No. 25562-C

CASES CITED

City of Saskatoon (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRBR no. 1217)

Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al., [1980] 1 S.R.C 115

Securiguard Services Limited, [2005] CIRB no. 342

Securiguard Services Limited, March 15, 2006 (CIRB LD 1379)

Securiguard Services Limited, October 20, 2006 (CIRB LD 1517)

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du syndicat requérant une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de A.S.P. Incorporated en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail* (Partie I – Relations du travail);

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande, examen des observations des parties en cause, et la tenue d'une audience, le Conseil a constaté que la requérante est un syndicat au sens où l'entend ledit *Code* et a déterminé que l'unité décrite ci-après est habile à négocier collectivement et est convaincu que la majorité des employés dudit employeur, faisant partie de l'unité en question, veut que le syndicat requérant les représente à titre d'agent négociateur.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que la section locale 847 de la Fraternité internationale des Teamsters soit accréditée, et l'accrédite par la présente, agent négociateur d'une unité comprenant:

« tous les employés de A.S.P. Incorporated travaillant à l'aéroport international Lester B. Pearson, à l'**exclusion** des superviseurs et ceux de rang supérieur ».

DONNÉE à Ottawa, ce 20^e jour de novembre 2006, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Louise Fecteau
Vice-présidente

Référence: n° de dossier 25562-C

AFFAIRES CITÉES

Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communications du Canada et autres, [1980] 1 R.C.S. 115

Securiguard Services Limited, [2005] CCRI n° 342

Securiguard Services Limited, 15 mars 2006 (CCRI LD 1379)

Securiguard Services Limited, 20 octobre 2006 (CCRI LD 1517)

Ville de Saskatoon (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)

STATUTES CITED

Aeronautics Act

Canada Labour Code, Part I, ss. 2; 4; 16.1; 24; 29(1)

Constitution Act, 1867

Ontario Labour Relations Act, 1995

Ontario Private Security and Investigative Services Act, 2005

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 2; 4; 16.1; 24; 29(1)

Loi constitutionnelle de 1867

Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario

Loi de 2005 sur les services privés de sécurité et d'enquête de l'Ontario

Loi sur l'aéronautique

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Logistec Stevedoring Inc.,
applicant,
and
Canadian Union of Public Employees, Local 375,
bargaining agent,
and
Maritime Employers Association,
employer.

CITED AS: Logistec Stevedoring Inc.

Board File: 25382-C

Decision no. 369
December 5, 2006

Application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Application for reconsideration—Certification—Confidential positions—Foremen-superintendents—Longshoring industry—As part of this application for reconsideration filed by the employer, the Board decided to consider the status of the superintendents—The Board is of the opinion that the superintendents do not have a determining role at the management level, although they can make recommendations on a daily basis to the persons responsible for managing—The Board is also of the opinion that the superintendents do not exercise any significant responsibility concerning the budget or the control or organization of the work, and they do not influence the company's main or financial policies or the determination of salaries—Even if we admit that they represent the employer vis-à-vis the employees they supervise, it is clear that the superintendents play little or no role in representing the employer in collective bargaining or in enforcing the collective agreement—Although the Board acknowledges that the superintendents play an important role and are responsible for the loading and unloading of ships, they exercise their assigned authority over the longshoremen based on their classification, but do not fulfill management functions that are significant enough to warrant finding that they are not employees within the meaning of the *Code*—The Board therefore finds that

Motifs de décision

Logistec Arrimage inc.,
requérante,
et
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375,
agent négociateur,
et
Association des employeurs maritimes,
employeur.

CITÉ : Logistec Arrimage inc.

Dossier du Conseil : 25382-C

Décision n° 369
le 5 décembre 2006

Demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Demande de réexamen – Accréditation – Postes de confiance – Contremaîtres-surintendants – Secteur du débardage – Dans le cadre de la présente demande de réexamen, présentée par l'employeur, le Conseil a décidé d'examiner le statut des surintendants – Le Conseil est d'avis que les surintendants ne jouent pas de rôle déterminant au niveau de la direction, bien qu'ils puissent faire des recommandations de façon quotidienne aux personnes chargées de la direction – Le Conseil estime également que les surintendants n'exercent aucune responsabilité importante concernant le budget ou le contrôle ou l'organisation du travail, ni quelque influence sur les politiques principales de l'entreprise, les politiques financières ou la détermination des salaires – Même en admettant qu'ils représentent l'employeur auprès des employés qu'ils supervisent, il est évident que les surintendants n'ont qu'un rôle limité, pour ne pas dire aucun rôle du tout, lorsqu'il s'agit de représenter l'employeur en matière de négociation collective ou de faire appliquer la convention collective – Bien que le Conseil reconnaisse que les surintendants jouent un rôle important et sont responsables du chargement et déchargement des navires, ils exercent l'autorité qui leur est conférée auprès des débardeurs selon leur classification mais ne remplissent pas néanmoins des fonctions de direction suffisamment importantes pour qu'on puisse déterminer

all superintendents at the wharf at issue are employees within the meaning of section 3(1) of the *Code* and that they are included in the bargaining unit defined in the certification order.

The Board was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau and Mr. Patrick J. Heinke, Members. The hearings were held in Montréal, Quebec on October 17, 2005, March 27 and 28, 2006, June 23, 2006, and July 10 to 14, 2006.

Appearances

Mr. Yves Turgeon, for Logistec Stevedoring Inc.;
Ms. Isabelle Leblanc, for the Canadian Union of Public Employees, Local 375;
Mr. André C. Giroux, for the Maritime Employers Association.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau.

I-Nature of the Application and Background

[1] This is an application for reconsideration presented on October 7, 2005, by Logistec Stevedoring Inc. (Logistec or the applicant), pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I-Industrial Relations)* (the *Code*). Logistec is challenging the decisions rendered by the Board on January 21, 2005, May 19, 2005, and August 10, 2005, based on the appearance of a new legal fact. It is arguing that if that fact had been brought to the Board's attention before it rendered its decisions or orders, the Board would likely have concluded differently.

[2] To fully understand the matter under consideration, the facts that gave rise to this dispute are as follows:

- On **March 24, 2004**, the Canadian Union of Public Employees, Local 375 (the union) presented an application for certification pursuant to section 24 of the *Code* to represent the foremen-superintendents of Logistec's operations at the Contrecoeur facility. Logistec contested the application for certification on the ground that those persons held managerial or confidential positions with access to confidential labour relations information. It also claimed that, if the Board approved the union's application, all operations

qu'ils ne sont pas des employés au sens du *Code* – Le Conseil conclut donc que tous les surintendants au quai en question sont des employés au sens du paragraphe 3(1) du *Code* et sont inclus dans l'unité de négociation comprise dans l'ordonnance d'accréditation.

Le Conseil se composait de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, et de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres. Des audiences ont été tenues à Montréal (Québec) le 17 octobre 2005, les 27 et 28 mars 2006, le 23 juin 2006 et du 10 au 14 juillet 2006.

Ont comparu

M^e Yves Turgeon, pour Logistec Arrimage inc.;
M^e Isabelle Leblanc, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375;
M^e André C. Giroux, pour l'Association des employeurs maritimes.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Louise Fecteau.

I – Nature de la demande et contexte

[1] Il s'agit d'une demande de réexamen présentée le 7 octobre 2005 par Logistec Arrimage inc. (Logistec ou la requérante) en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Logistec conteste les décisions du Conseil rendues le 21 janvier 2005, le 19 mai 2005 et le 10 août 2005 en invoquant la survenance d'un fait juridique nouveau. Elle prétend que si ce fait avait été porté à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende ses décisions ou ordonnances, le Conseil aurait vraisemblablement conclu différemment.

[2] Pour bien comprendre l'affaire à l'étude, les faits qui ont donné lieu au présent litige sont les suivants :

- Le **24 mars 2004**, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375 (le syndicat) a présenté une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code* pour représenter les contremaîtres-surintendants aux opérations de Logistec pour l'établissement de Contrecoeur. Logistec a contesté la demande d'accréditation au motif que ces personnes occupaient un poste de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Elle alléguait également que tous

superintendents at its Contrecoeur facility (five in total) would have to be included in the certification unit, even though there was disagreement about the identity of the five people.

- On **January 21, 2005**, the Board denied the union's application for certification because it was of the opinion that the foremen-superintendents were already covered by the intended scope of order no. 5824-U, rendered on June 6, 1991.

- On **February 9, 2005**, Logistec filed an application with the Board for reconsideration of the decision rendered on January 21, 2005.

- On **May 19, 2005**, the Board denied the application for reconsideration and confirmed that the foremen-superintendents were implicitly included in the existing certification order (no. 5824-U), and that if any of the parties wanted to exclude them, an application to that effect would have to be presented to the Board so that it could amend the intended scope of the certification order.

- On **July 28, 2005**, the union filed a complaint of unfair labour practice with the Board and applied for an interim order pursuant to section 19.1 of the *Code*, after three employees at the Contrecoeur facility were dismissed, specifically, three of the five foremen-superintendents covered by the Board's decisions of January 21, 2005 and May 19, 2005. The three employees are Mr. Éric Fredette, Mr. Steve Bégin and Mr. Jean-Guy St-Pierre.

- On **August 10, 2005**, the Board granted the union's application for an interim order and ordered the reinstatement of the three foremen-superintendents dismissed by Logistec.

[3] This matter is before the initial panel that rendered the August 10, 2005, decision. With the parties' consent, it was agreed that two elements would be considered. The first deals with the appearance of a new fact, which, had it been known by the Board, might have led it to decide differently, particularly with respect to the January 21, 2005, decision. According to Logistec, those new facts would have led the Board to conclude that the intended scope of the geographical certification order no. 5824-U had already been amended in 1991 to explicitly exclude from it the Contrecoeur walking bosses. Logistec's position is fully

les surintendants aux opérations (au nombre de cinq) de son établissement de Contrecoeur devaient être inclus dans l'unité d'accréditation, si le Conseil donnait raison au syndicat, bien qu'il y ait eu mésentente sur l'identité des cinq personnes.

- Le **21 janvier 2005**, le Conseil a rejeté la demande d'accréditation du syndicat au motif que les contremaîtres-surintendants étaient déjà selon lui visés par la portée intentionnelle de l'ordonnance n° 5824-U rendue le 6 juin 1991.

- Le **9 février 2005**, Logistec a présenté au Conseil une demande de réexamen de la décision rendue le 21 janvier 2005.

- Le **19 mai 2005**, le Conseil a rejeté la demande de réexamen et confirmé que les contremaîtres-surintendants étaient implicitement inclus dans l'ordonnance d'accréditation existante (n° 5824-U), et que si l'une ou l'autre des parties voulait les exclure, il fallait présenter une demande en ce sens au Conseil afin qu'il révisé la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation.

- Le **28 juillet 2005**, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail auprès du Conseil accompagnée d'une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* à la suite du congédiement de trois employés de l'établissement de Contrecoeur, soit trois des cinq contremaîtres-surintendants visés par les décisions rendues par le Conseil en date du 21 janvier 2005 et du 19 mai 2005. Les trois employés sont MM. Éric Fredette, Steve Bégin et Jean-Guy St-Pierre.

- Le **10 août 2005**, le Conseil a accueilli la demande d'ordonnance provisoire du syndicat et ordonné la réintégration des trois contremaîtres-surintendants congédiés par Logistec.

[3] Le banc initial qui a rendu la décision du 10 août 2005 est saisi de la présente affaire. Avec l'accord des parties, il a été convenu que deux volets seraient examinés. Le premier porte sur la survenance d'un fait nouveau qui, s'il avait été porté à la connaissance du Conseil, l'aurait amené à une conclusion différente, notamment en ce qui a trait à la décision du 21 janvier 2005. Selon Logistec, ces faits nouveaux auraient amené le Conseil à conclure que la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation par région géographique n° 5824-U avait déjà été modifiée en 1991 pour y exclure nommément les grands

supported by the Maritime Employers Association (the Association), the stakeholder in this matter.

[4] The second element deals with consideration of the status of the foremen-superintendents at the Contrecoeur facility, which, according to Logistec, was incorrectly interpreted by the Board in its January 21, 2005, decision. In addition to the argument about the intended scope of the Board's 1991 certification order, Logistec is submitting that the foremen-superintendents at the Contrecoeur facility should be excluded from the bargaining unit because they have a managerial or confidential position within the meaning of section 3(1) of the *Code*. The union, however, is arguing the opposite.

[5] While the union objects to the current application for reconsideration submitted by Logistec on the ground that the application was not presented within the time limit, the parties agreed that the Board would first consider the status of the foremen-superintendents and render its decision. The issue of the intended scope of the certification order is left pending, along with the preliminary objections raised by the union in its response dated October 27, 2005.

II—The Evidence: Status of the Foremen-Superintendents

[6] Before considering this issue, the Board would like to clarify that, in recent years, there have been several versions of the title for the foreman-superintendent position held by Messrs. Fredette, Bégin and St-Pierre. For example, pay and deduction slips (tab V, Exhibit P-1) show that Mr. Jean-Guy St-Pierre apparently held the position of foreman from 1997 to 2004. Since 2004, he has held the title of superintendent. The same applies to Mr. Éric Fredette. In Mr. Bégin's case, he held the position of dispatcher in 2000, and, since 2004, he has had the title of superintendent. It appears that today all of the foremen have become superintendents but, in actual fact, only the title has changed over the years.

[7] Nevertheless, and as the Board has noted on many occasions, in order to consider a matter related to exclusions, as is the case here, the Board must examine those exclusions on the basis of the tasks and

contremaîtres de Contrecoeur. La position de Logistec est appuyée sans réserve par l'Association des employeurs maritimes (l'Association), intervenante dans la présente affaire.

[4] Le deuxième volet porte sur l'examen du statut des contremaîtres-surintendants de l'établissement de Contrecoeur, qui, selon Logistec, aurait été interprété de façon erronée par le Conseil dans sa décision du 21 janvier 2005. En plus de l'argument de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation délivré en 1991 par le Conseil, Logistec soutient que les contremaîtres-surintendants aux opérations de l'établissement de Contrecoeur devraient être exclus de l'unité de négociation au motif que ces personnes exercent un poste de confiance ou de direction au sens du paragraphe 3(1) du *Code*. Le syndicat soutient par ailleurs le contraire.

[5] Bien que le syndicat conteste la demande de réexamen à l'étude présentée par Logistec au motif notamment que la demande a été présentée hors délai, il a été convenu et accepté par les parties que le Conseil examinerait dans un premier temps le statut des contremaîtres-surintendants et rendrait sa décision. La question afférente à la portée intentionnelle du certificat d'accréditation est mise en suspens ainsi que les objections préliminaires du syndicat soulevées dans sa réponse datée du 27 octobre 2005.

II – La preuve : le statut des contremaîtres-surintendants

[6] Avant d'examiner cette question, le Conseil tient à préciser que le titre du poste de contremaître-surintendant occupé par MM. Fredette, Bégin et St-Pierre a été l'objet de différentes appellations au cours des dernières années. Par exemple, des relevés des revenus et retenues (onglet V, pièce P-1) nous montrent que M. Jean-Guy St-Pierre occupait le poste de contremaître de 1997 à 2004. Depuis 2004, il porte le titre de surintendant. Il en est de même pour M. Éric Fredette. Quant à M. Bégin, son poste était celui de répartiteur en 2000 et, depuis 2004, il porte le titre de surintendant. Il semble qu'aujourd'hui tous les contremaîtres soient devenus surintendants, mais dans les faits ce ne serait que le titre qui a été modifié au cours des années.

[7] Quoi qu'il en soit, et comme il a été mentionné à maintes reprises par le Conseil, pour trancher une question liée à des exclusions comme c'est le cas dans la présente affaire, le Conseil doit examiner ces

responsibilities and not on the basis of the title of the position. The following testimony addresses the tasks and responsibilities of people in the superintendent position at the Contrecoeur facility.

A-Testimony

1-Logistec

[8] Logistec called several witnesses. The testimony is summarized as follows.

Mr. Roland Daigle

[9] Logistec called as a witness Mr. Roland Daigle, General Manager for Logistec at Contrecoeur. He stated that the Contrecoeur port facilities were owned by Iron Ore until 1990, when they were sold to the Port of Montréal. All Contrecoeur employees became employees of the Port of Montréal. Mr. Daigle has held the positions of superintendent, general foreman and foreman. He explained that Logistec acquired part of the Contrecoeur operations in 1993 but that the site is still owned by the Port of Montréal.

[10] For comparison purposes and to illustrate the changes in the organizational structure between then and now, that is, before the transfer of the Contrecoeur operations to Logistec, Mr. Daigle stated that the superintendent is actually now the general manager, the general foreman is the operations manager and the foremen are the superintendents of operations, maintenance and the terminal. He explained that the superintendents or foremen at that time were not unionized and that they gave orders directly to the unionized employees.

[11] Mr. Daigle also explained the difference between operations and traffic management. Operations are related to the loading and unloading of vessels, while traffic management deals with the management and storage of general cargo only.

[12] The largest part of Logistec's activities involves bulk handling. The operations superintendents and the maintenance superintendent report to the operations manager, while the terminal superintendent reports to the traffic manager. Mr. Daigle explained that, in Contrecoeur, the organizational structure provides

exclusions en fonction des tâches et des responsabilités et non pas en fonction du titre du poste. Les témoignages qui suivent font état des tâches et des responsabilités des personnes occupant le poste de surintendant à l'établissement de Contrecoeur.

A – Témoignages

1 – Logistec

[8] Logistec a fait entendre plusieurs témoins. Les témoignages sont résumés dans ce qui suit.

M. Roland Daigle

[9] Logistec a fait entendre comme témoin M. Roland Daigle, directeur général de Logistec à l'établissement de Contrecoeur. Il atteste que jusqu'en 1990, c'est Iron Ore qui était propriétaire des installations portuaires de Contrecoeur qui ont alors été vendues au Port de Montréal. Tous les employés de Contrecoeur sont devenus des employés du Port de Montréal. M. Daigle a occupé les postes de surintendant, de contremaître général et de contremaître. Il explique que Logistec a acquis en 1993 une partie des opérations de Contrecoeur mais que l'emplacement est toujours la propriété du Port de Montréal.

[10] Aux fins de comparaison et pour illustrer ce qu'était la structure organisationnelle de l'époque par rapport à aujourd'hui, soit avant le transfert des opérations de Contrecoeur à Logistec, M. Daigle soutient que le surintendant est en fait aujourd'hui le directeur général, le contremaître général est le directeur des opérations et les contremaîtres sont aujourd'hui les surintendants aux opérations, à la maintenance et au terminal. Il précise que les surintendants ou contremaîtres de l'époque n'étaient pas syndiqués et donnaient directement des ordres aux employés syndiqués.

[11] M. Daigle explique également la distinction entre les opérations et la direction du trafic. Les opérations sont reliées au chargement et déchargement des navires, alors que la direction trafic touche la gestion et l'entreposage pour le cargo général seulement.

[12] La plus importante partie des activités de Logistec a trait à la manutention du vrac. Les surintendants aux opérations et le surintendant à la maintenance relèvent du directeur des opérations tandis que le surintendant terminal relève du directeur du trafic. M. Daigle précise qu'à Contrecoeur la structure organisationnelle prévoit

foremen and walking bosses for general cargo only. Consequently, there are no foremen or walking bosses for bulk cargo.

[13] Under cross-examination, Mr. Daigle described a superintendent's duties. A superintendent oversees the longshoremen, all of whom are unionized and hired by the Association. The superintendents and the operations manager determine for the applicant the number of longshoremen required for each shift and the operations manager informs the Association of those requirements. The operations manager also verifies and approves the longshoremen's timesheets. On occasion, the superintendent may communicate directly with the Association if additional manpower is required.

Mr. Gilbert Nobert

[14] Mr. Gilbert Nobert is the Maintenance Superintendent at the Contrecoeur facility. He began his career with the IOC Mining Company. He was a maintenance foreman in Sept-Îles before he transferred to Contrecoeur.

[15] He is now responsible for non-routine and inventory procurement and he handles the budget with the company's operations manager and general manager. He decides the number of employees required for maintenance and establishes their schedule. Requests for leave, absences and vacation are given to him and then sent to the operations manager, Mr. Normand Desjardins, who approves them.

[16] Mr. Nobert is involved in preparing the budget, while superintendents Bégin, St-Pierre and Fredette are not. Moreover, Mr. Nobert's office is not located beside those of Messrs. Bégin, St-Pierre and Fredette, which are in a trailer outside the building where Mr. Nobert works.

Mr. Daniel Jodoin

[17] Mr. Jodoin is the Operations Manager at Logistec but he works at the Port of Montréal facility. He originally held the position of marine superintendent but is now responsible for all activities in the Port of Montréal. He explained that he obtained his position at the Port of Montréal after replying to an advertisement in the newspaper (tab 16, Exhibit P-1).

des contremaîtres et des grands contremaîtres pour le cargo général seulement. Il n'y a donc pas de contremaître ou de grand contremaître dans le vrac.

[13] En contre-interrogatoire, M. Daigle décrit les tâches du surintendant. C'est le surintendant qui supervise les débardeurs lesquels sont tous syndiqués et sont embauchés par l'Association. Les surintendants et le directeur des opérations déterminent pour la requérante le nombre de débardeurs requis pour les quarts de travail et c'est le directeur des opérations qui en avise l'Association. C'est aussi le directeur des opérations qui vérifie et approuve les feuilles de temps des débardeurs. Le surintendant peut à l'occasion communiquer directement avec l'Association pour les besoins de main-d'oeuvre supplémentaire.

M. Gilbert Nobert

[14] M. Gilbert Nobert est surintendant à la maintenance à l'établissement de Contrecoeur. Il a débuté sa carrière avec la Compagnie minière IOC. Il a été contremaître entretien à Sept-Îles puis transféré à Contrecoeur.

[15] Il est aujourd'hui responsable des achats non routiniers et des stocks et s'occupe du budget avec le directeur des opérations et le directeur général de l'entreprise. C'est lui qui détermine le nombre d'employés requis à la maintenance et qui établit l'horaire de ces derniers. Les demandes de congés, les absences et les vacances lui sont remises puis transmises par la suite au directeur des opérations, M. Normand Desjardins, qui les approuve.

[16] M. Nobert participe à la préparation du budget alors que les surintendants MM. Bégin, St-Pierre et Fredette n'y participent pas. Le bureau de M. Nobert n'est d'ailleurs pas situé à côté de ceux de MM. Bégin, St-Pierre et Fredette, qui se trouvent dans une roulotte extérieure au bâtiment où travaille M. Nobert.

M. Daniel Jodoin

[17] M. Jodoin est directeur des opérations chez Logistec mais travaille à l'établissement du port de Montréal. Il a d'abord occupé le poste de surintendant maritime mais est aujourd'hui responsable de toutes les activités dans le port de Montréal. Il explique avoir obtenu son poste au port de Montréal à la suite d'une annonce parue dans un journal (onglet 16, pièce P-1).

[18] He described the duties of the superintendents at the Montréal wharf as follows:

- The superintendents are fully responsible for the ship, even before it arrives. They have the longshoremen perform their tasks according to their classification. The superintendents at the Montréal wharf cannot communicate directly with the longshoremen, as is the case in Contrecoeur. The walking bosses and foremen can communicate with the longshoremen. The foreman directs his team of longshoremen on the ship.

- The superintendents are members of the company's various committees, including the occupational health and safety and environment committees, and the committee dealing with the new security requirements. The superintendent manages the agreements signed with the ships and provides a report on each ship.

- The terminal superintendent is responsible for the external resources required by the company and deals directly with subcontractors.

[19] Under cross-examination, Mr. Jodoin explained that the superintendents at the Port of Montréal work on the wharf and not in the offices, and he admitted that he has never worked at the Contrecoeur wharf or gone there except to visit colleagues.

Mr. André Lemire

[20] Mr. André Lemire is the Superintendent of Operations at the Contrecoeur facility, as are his colleagues Messrs. Bégin and St-Pierre. He has only been employed by Logistec since September 2003. He says that he received two to three months of training when he was hired.

[21] His functions are related mainly to the unloading of ships and maintenance at the terminal. He stated that he supervises 10 to 12 people in operations and a few employees in maintenance. As an operations superintendent, he must plan the manpower requirements for unloading ships. To this end, he makes suggestions to the operations manager and the general manager. On weekends or during the evening shift, he can decide on his own the labour requirements for unloading a ship. He interacts with the people on the ships, represents the applicant and manages the terminal. He contacts the Association whenever more manpower is required, but he can call on longshoremen

[18] Il décrit les fonctions des surintendants au quai de Montréal comme suit :

- Les surintendants ont la pleine responsabilité du navire, et ce, avant même que n'arrive le navire. Ils font exécuter les tâches par les débardeurs selon leur classification. Les surintendants au quai de Montréal ne peuvent communiquer directement avec les débardeurs comme c'est le cas à Contrecoeur. Ce sont les grands contremaîtres et les contremaîtres qui peuvent communiquer avec les débardeurs. Le contremaître dirige son équipe de débardeurs sur le navire.

- Les surintendants participent aux différents comités de l'entreprise dont celui de santé et de sécurité au travail, celui de l'environnement ou celui touchant les nouvelles exigences en matière de sécurité. C'est le surintendant qui gère les ententes conclues avec les navires et fournit un compte rendu pour chacun des navires.

- Le surintendant terminal, quant à lui, est responsable des ressources externes nécessaires à l'entreprise et transige directement avec les sous-traitants.

[19] En contre-interrogatoire, M. Jodoin précise que les surintendants au port de Montréal travaillent sur le quai et non dans les bureaux et admet n'avoir jamais travaillé au quai de Contrecoeur et ne s'y être rendu que pour visiter des collègues.

M. André Lemire

[20] M. André Lemire est surintendant aux opérations à l'établissement de Contrecoeur au même titre que ses collègues MM. Bégin et St-Pierre. Il est au service de Logistec seulement depuis septembre 2003. Il dit avoir reçu une formation de deux à trois mois à l'embauche.

[21] Ses fonctions ont trait principalement au déchargement des navires et à la maintenance au terminal. Il atteste superviser 10 à 12 personnes aux opérations et quelques employés à la maintenance. Comme surintendant aux opérations, il doit planifier les besoins en main-d'oeuvre pour le déchargement des bateaux. Pour ce faire, il fait des suggestions au directeur des opérations et au directeur général. Les fins de semaine ou les quarts de travail du soir, il peut déterminer seul les besoins en main-d'oeuvre pour le déchargement d'un navire. Il interagit avec les gens à bord du navire, représente la requérante et gère le terminal. S'il y a un manque d'effectifs, il communique

directly in emergency situations. He also replaces the operations manager when he is absent.

[22] Mr. Lemire described how a ship's register is managed by a superintendent. The superintendent receives the order from the traffic manager and then assumes full responsibility for the ship, from the beginning to the end of the unloading. Indeed, the superintendent is the last person in contact with the ship.

[23] Mr. Lemire has also been a member of the Health and Safety Committee since early fall 2005. He said that he represents the superintendents on that committee, but on cross-examination, he admitted that he was replacing the operations manager, who apparently mandated him to represent Logistec.

[24] He also described various procedures that he developed and that have been introduced since his arrival. The operations manager apparently asked him to revise or develop the new procedures. Those procedures are found in Exhibit P-1, adduced by the applicant. Those documents are part of the binder for superintendents, which contains the main procedures to be followed. The procedures or documents prepared by Mr. Lemire were not discussed with his colleagues Messrs. Fredette, Bégin and St-Pierre. Some of those procedures are in effect, others are not. The binder has existed since 2004, according to Mr. Lemire's testimony, and was apparently prepared by Mr. Desjardins, the Operations Manager.

[25] Mr. Lemire recounted an incident related to the unloading of cargo in November 2005. Several stakeholders were involved, including Logistec, the union, Hydro Québec and Transport Lanouk. Mr. Lemire was fully responsible for dealing with the stakeholders in that incident, although he admitted that his immediate superior intervened with the clients.

[26] Mr. Lemire stated that he evaluates employees. He said that he has evaluated a total of two or three people. He also stated that on four or five occasions he provided an oral report on employees to his superior, Mr. Desjardins. He explained that a written report is not systematically required.

Mr. Richard Daneau

[27] Mr. Daneau is a Superintendent with Logistec at the Port of Montréal. Like Mr. Lemire, Mr. Daneau

avec l'Association mais peut faire appel directement aux débardeurs en cas d'urgence. Si le directeur des opérations est absent, c'est lui qui le remplace.

[22] M. Lemire décrit comment un dossier de navire est géré par un surintendant. Ce dernier reçoit la commande du directeur du trafic, puis il prend l'entière responsabilité du navire, du début jusqu'à la fin du déchargement. C'est d'ailleurs le surintendant qui est le dernier à être en contact avec le navire.

[23] M. Lemire est aussi membre du Comité de santé et de sécurité depuis le début de l'automne 2005. Il dit représenter les surintendants au sein de ce comité, bien qu'en contre-interrogatoire, il ait admis avoir remplacé le directeur des opérations qui l'aurait mandaté pour représenter Logistec.

[24] Il décrit également différentes procédures mises en place depuis son arrivée, lesquelles il a élaborées. Ce serait le directeur des opérations qui lui aurait demandé de réviser ou de préparer des nouvelles procédures. Ces procédures se trouvent à la pièce P-1 produite par la requérante. Ces documents font partie du cartable destiné aux surintendants lequel contient les principales procédures à suivre. Les procédures ou documents rédigés par M. Lemire n'ont pas fait l'objet de consultation avec ses collègues dont MM. Fredette, Bégin et St-Pierre. Certaines de ces procédures sont en vigueur d'autres pas. Ledit cartable existe depuis 2004 selon le témoin M. Lemire et aurait été préparé par M. Desjardins, directeur des opérations.

[25] M. Lemire relate un incident lié au déchargement d'un cargo en novembre 2005. Plusieurs intervenants étaient impliqués, soit Logistec, le syndicat, Hydro-Québec et Transport Lanouk. C'est M. Lemire qui avait l'entière responsabilité de transiger avec les intervenants dans ce dossier, bien qu'il admette que son supérieur immédiat soit intervenu auprès des clients.

[26] M. Lemire atteste évaluer des employés. Il dit avoir en tout évalué deux à trois personnes. Il atteste également avoir fait à quatre ou cinq occasions un rapport verbal sur des employés à son supérieur M. Desjardins. Il précise qu'un rapport écrit n'est pas exigé systématiquement.

M. Richard Daneau

[27] M. Daneau est surintendant chez Logistec au port de Montréal. Il décrit ses responsabilités à titre de

indicated that his responsibilities as a superintendent are related to the unloading of ships. He stated that when there is a delay in unloading a ship, the superintendent manages the situation and tries to find solutions with the ship's captain. The superintendent also has access to outside services when needed, for example, for snow removal, cleaning or equipment repairs. The superintendent is also responsible for providing a report on the unloading of a ship for productivity analysis purposes. He testified that he deals with files related to the environment. To this end, he meets with the Port of Montréal Authority once a year.

[28] Mr. Daneau worked in Contrecoeur for four weeks around August 2005. He worked in operations. He worked with Superintendent Lemire the first two or three days to understand the operations. He is not aware that any black binder for superintendents exists. He explained that there are no bulk walking bosses in Contrecoeur and that he does not know why. While the superintendents in Montréal have access to client contracts, this is not the case in Contrecoeur.

[29] Mr. Daneau testified that, as a superintendent, he is not involved in budget planning or in the company's activities as such.

Mr. Pierre Lefebvre

[30] Mr. Lefebvre is the Vice-President, Human Resources, at Logistec. He testified that Logistec's head office is in Montréal. The company is divided into three regions: the United States, the Quebec-Maritimes regional ports, and the St. Lawrence and Nova Scotia region. The organizational structure in Contrecoeur is similar to that found in the other regions. There is one regional vice-president per region. The Contrecoeur and Montréal wharfs have a general manager (see tabs 17 and 18, Exhibit P-1). Mr. Lefebvre stated that the main activity at the Contrecoeur wharf is bulk cargo handling.

[31] In Montréal, there have been walking bosses for both bulk and general cargo since 2001. Before 2001, the situation was the same as in Contrecoeur, that is, there were no walking bosses and no foremen responsible for bulk cargo. When Logistec acquired the Port of Montréal operations, none of the superintendents or supervisors were unionized. The

surintendant de la même manière que M. Lemire en ce qu'elles ont trait au déchargement des navires. Il atteste que lorsque survient un retard pour le déchargement d'un navire c'est le surintendant qui gère la situation et qui essaie de trouver des pistes de solution avec le capitaine du bateau. C'est également le surintendant qui a recours à des services externes lorsque c'est nécessaire, par exemple dans des cas de déneigement, de nettoyage ou de bris d'équipement. C'est également le surintendant qui fournit un rapport sur le déchargement du navire dans le but d'analyser la productivité. Il atteste également exercer des fonctions touchant des dossiers liés à l'environnement. Il rencontre à cet effet l'Administration portuaire de Montréal une fois l'an.

[28] M. Daneau a travaillé à Contrecoeur pendant quatre semaines vers le mois d'août 2005. Il a travaillé aux opérations. Il a travaillé avec le surintendant M. Lemire les deux ou trois premiers jours pour comprendre les opérations. Il n'est pas au courant qu'un cartable noir destiné aux surintendants existe. Il précise qu'à Contrecoeur il n'y a pas de grands contremaîtres dans le vrac et en ignore la raison. Tandis qu'à Montréal, les surintendants ont accès aux contrats avec les clients, ce n'est pas le cas à Contrecoeur.

[29] M. Daneau, à titre de surintendant, atteste ne pas s'occuper de la planification des budgets ou des activités de l'entreprise en tant que telles.

M. Pierre Lefebvre

[30] M. Lefebvre est vice-président, Ressources humaines, chez Logistec. Il atteste que le siège social de Logistec est à Montréal. L'entreprise est divisée en trois régions, soit la côte est des États-Unis, les ports régionaux Québec-Maritimes et la région du St-Laurent et de la Nouvelle-Écosse. La structure organisationnelle à Contrecoeur est similaire à celles se trouvant dans les autres régions. Il y a un vice-président régional par région. Les quais de Contrecoeur et de Montréal ont un directeur général (voir les onglets 17 et 18 de la pièce P-1). M. Lefebvre atteste que l'activité principale au quai de Contrecoeur est la manutention du vrac.

[31] À Montréal, il y a des grands contremaîtres tant pour le vrac que pour le cargo général depuis 2001. Avant 2001, la situation était comme celle de Contrecoeur, c'est-à-dire qu'il n'y avait pas de grands contremaîtres ni de contremaîtres responsables du vrac. Lorsque Logistec a acquis les opérations du Port de Montréal, aucun surintendant ou superviseur n'était

superintendents' employment conditions were changed after Logistec acquired the Port of Montréal facilities. Mr. Lefebvre claimed that the superintendents in Contrecoeur represent Logistec in its daily activities and that they are often the only managers on site. He stated that it would be unthinkable to leave people who were not the company's representatives in operations, and referred to the fact that the superintendents cannot be unionized because of the functions they perform.

[32] Mr. Lefebvre also stated that he has never used the title "foreman-superintendent" at Logistec. He explained that that designation appeared in the application for certification presented by the union in 2004.

[33] He described the facilities at the Port of Québec as similar to those in Contrecoeur. There are no foremen and no walking bosses responsible for bulk in Québec—the longshoremen report directly to the superintendents. As for the cargo, he explained that there have been no foremen since 2001. Only superintendents, walking bosses and longshoremen work there.

[34] Mr. Lefebvre believes that unionizing the superintendents would cost the company an additional \$700,000.

[35] He described the superintendent's responsibilities by referring the Board to tab 15 of Exhibit P-1. This is a document advertising a job opportunity for the superintendent position in Montréal. The document, prepared by Ms. Geneviève Gauthier, dates back to 2002. The responsibilities and skills are described as follows:

Responsibilities:

- Plan and coordinate the operation of loading and unloading vessels and/or terminal activities for handling break-bulk and bulk merchandise;
- Determine the proper equipment required for the operation;
- Plan the labor force needed for the operation;
- Managing and controlling cost related to the operations;
- Enforce health and safety regulations in the work environment;
- Supervise the work team under your supervision.

Qualifications:

syndiqué. Les conditions d'emploi des surintendants ont été modifiées à la suite de l'acquisition par Logistec des installations du port de Montréal. M. Lefebvre soutient que les surintendants à Contrecoeur représentent Logistec dans ses activités quotidiennes et qu'ils sont souvent les seuls cadres sur place. Il affirme qu'il serait impensable de laisser des personnes aux opérations sans qu'ils soient les représentants de l'entreprise, faisant référence au fait que les surintendants ne peuvent être syndiqués en raison des fonctions qu'ils occupent.

[32] M. Lefebvre atteste également n'avoir jamais utilisé chez Logistec le titre de « contremaître-surintendant ». Il précise que cette appellation est apparue dans la demande d'accréditation présentée par le syndicat en 2004.

[33] Il décrit les installations du port de Québec comme étant similaires à celles de Contrecoeur. Il n'y a pas de contremaîtres ni de grands contremaîtres responsables du vrac à Québec – les débardeurs relèvent directement des surintendants. En ce qui concerne le cargo, il précise qu'il n'y a plus de contremaîtres depuis 2001. Seuls les surintendants, grands contremaîtres et débardeurs y travaillent.

[34] M. Lefebvre estime que le fait de syndiquer les surintendants créerait un coût additionnel de 700 000 \$ pour l'entreprise.

[35] Il décrit les responsabilités du surintendant en renvoyant le Conseil à l'onglet 15 de la pièce P-1. Il s'agit d'un document affichant une possibilité d'emploi pour le poste de surintendant à Montréal. Ce document préparé par M^{me} Geneviève Gauthier date de 2002. Les responsabilités et compétences sont décrites ainsi :

Responsabilités :

- Planifier et coordonner les opérations de chargement et de déchargement de navires et/ou de terminal pour la manutention de cargaisons générales non-conteneurisées et en vrac;
- Planifier les besoins d'équipement nécessaire à l'opération;
- Planifier les besoins de main-d'oeuvre nécessaire à l'opération;
- Gérer et contrôler les coûts reliés à ces opérations;
- Faire respecter les consignes de santé et de sécurité en milieu de travail;
- Superviser les équipes de travail sous sa responsabilité.

Qualifications :

- Experience in a similar position;
- Experience in a supervisory role in a unionized environment in the maritime or construction fields, in cargo handling or in related industry;
- Collegial degree;
- Bilingual—French and English;
- Displaying autonomy, team work, flexibility and judgment;
- Ability to make decisions.

[36] Mr. Lefebvre also explained the compensation offered to superintendents. They receive an annual salary, social benefits, and a bonus program of 18% to 20% of their base salary. He explained that the bonus is only available to non-unionized employees. No compensation is paid for overtime.

[37] He stated that management employees have retirement and insurance plans and a vehicle allowance. Superintendents are part of the management staff.

[38] Mr. Lefebvre testified that he hired Mr. Bégin in January 2001. He was always non-unionized. He began as a terminal superintendent and then became an operations superintendent. Mr. Lefebvre explained that Mr. Bégin acted as an auditor in 2001 in order to verify the procedure established in the ISO 2001 program.

[39] As for the superintendents' employment conditions, Mr. Lefebvre explained that, before April 1999, they were paid for overtime, which is no longer the case. He also admitted that all superintendents at Logistec receive a weekend rate of \$300 per day, except for superintendents St-Pierre, Bégin and Fredette. Mr. Lefebvre explained that that rate was introduced after the application for certification was made to represent the Contrecoeur superintendents. Mr. Lefebvre also testified that a superintendent hired first at the Montréal wharf, namely Mr. Robin Savard, was transferred to the Contrecoeur wharf in August 2005 for operations.

[40] Mr. Lefebvre was cross-examined on the file, "Mr. St-Pierre's career path," adduced by Logistec (Exhibit P-12). He stated that the document entitled

- Expérience de travail dans un poste similaire;
- Expérience en supervision de personnel syndiqué dans le domaine de l'arrimage, de la manutention, de la construction ou tout autre domaine connexe;
- Possède un diplôme d'études collégiales;
- Bilinguisme (français et anglais);
- Faire preuve d'autonomie, d'esprit d'équipe, de flexibilité et de jugement;
- Habileté à prendre des décisions.

[36] M. Lefebvre explique également la rémunération offerte aux surintendants. Ils reçoivent un salaire annuel et des avantages sociaux accompagnés d'un programme de prime variant entre 18 à 20 % du salaire de base. Il précise que la prime n'est offerte qu'au personnel non syndiqué. Aucune rémunération n'est offerte pour les heures supplémentaires.

[37] Il précise que les employés cadres bénéficient d'un régime de retraite, d'un régime d'assurances et d'une allocation d'automobile. Les surintendants font partie du personnel cadre.

[38] M. Lefebvre atteste avoir embauché M. Bégin en janvier 2001. Il a toujours été non syndiqué. Il a d'abord été surintendant terminal puis surintendant aux opérations. M. Lefebvre précise également que M. Bégin a agi comme auditeur en 2001 pour vérifier la procédure établie dans le cadre du programme ISO-2001.

[39] Pour ce qui est des conditions d'emploi des surintendants, M. Lefebvre précise qu'avant avril 1999, ils étaient rémunérés pour les heures supplémentaires, ce qui ne serait plus le cas depuis. Il admet également que tous les surintendants chez Logistec reçoivent une prime de fin de semaine de 300 \$ par jour, à l'exception des surintendants St-Pierre, Bégin et Fredette. L'explication fournie par M. Lefebvre serait que cette prime a été introduite après la présentation de la demande d'accréditation visant à représenter les surintendants de Contrecoeur. M. Lefebvre atteste également qu'un surintendant embauché d'abord au quai de Montréal, soit M. Robin Savard, a été transféré au quai de Contrecoeur en août 2005 pour les opérations.

[40] M. Lefebvre est contre-interrogé sur le dossier « filière M. St-Pierre », produit par Logistec (pièce P-12). Il mentionne que le document intitulé

“discussion report” is a tool used to evaluate employee performance. He explained that Superintendent Fredette was allegedly involved in drafting the document, along with himself and a consulting firm. He stated that the tool is to evaluate all non-unionized employees.

[41] As for the use of the title of foreman at the Contrecoeur wharf, Mr. Lefebvre testified that this title is used only in Contrecoeur. Counsel referred the witness to tab V of Exhibit 3, which contains the pay stubs that show, for example, that Mr. Jean-Guy St-Pierre had the title of foreman in 1997 and that, as of December 2004, he had the title of superintendent. Mr. Lefebvre testified that Logistec has always considered them to be superintendents even if they had the title of foreman.

2–Maritime Employers Association

[42] The Maritime Employers Association is a stakeholder in this matter. It called one witness.

Mr. Jean-Pierre Langlois

[43] Mr. Langlois is the Senior Labour Relations Advisor for the Maritime Employers Association. He has been working for the Association since 1992. The Association is the representative or agent for all employers (including Logistec) of employees represented by the Syndicat des débardeurs, Local 375, Canadian Union of Public Employees, engaged in loading and unloading ships at the Port of Montréal. The Contrecoeur wharf falls within the geographic limits of the Port of Montréal, as set out in order no. 5824-U of June 6, 1991, by the Canada Labour Relations Board (CLRB), the Board’s predecessor.

[44] Mr. Langlois described the organization of the activities of longshoring companies in the Port of Montréal and the relationship between the Association that he represents and the employer members of the Association.

[45] Mr. Langlois claims that the superintendents working for the Association’s employer members regularly call on the Association’s services. For example, for the deployment of workers, the manager or superintendents generally call the day before to specify their requirements to the Association. If unionized

« rapport de discussion » est un outil pour évaluer le rendement des employés. Il précise que le surintendant Fredette aurait participé à la rédaction de ce document de concert avec lui et un cabinet de consultants. Il précise que tous les employés non syndiqués doivent s’y soumettre.

[41] Quant à l’utilisation du titre de contremaître au quai de Contrecoeur, M. Lefebvre atteste que ce titre est seulement utilisé à Contrecoeur. Le procureur renvoie le témoin à l’onglet V de la pièce-3, où des relevés de paie démontrent par exemple que M. Jean-Guy St-Pierre portait le titre de contremaître en 1997 et qu’à compter de décembre 2004, il portait le titre de surintendant. M. Lefebvre atteste que Logistec les a toujours considérés comme des surintendants même s’ils portaient dans les faits le titre de contremaître.

2 – L’Association des employeurs maritimes

[42] L’Association des employeurs maritimes est intervenante dans le présent dossier et a fait entendre un témoin.

M. Jean-Pierre Langlois

[43] M. Langlois est conseiller principal en relations de travail pour l’Association des employeurs maritimes. Il est au service de l’Association depuis 1992. L’Association est la représentante ou mandataire de l’ensemble des employeurs (tel Logistec) des employés représentés par le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique, travaillant au chargement et déchargement des navires au port de Montréal. Le quai de Contrecoeur se situe à l’intérieur des limites géographiques du port de Montréal, tel que le précise l’ordonnance n° 5824-U du 6 juin 1991 du Conseil canadien des relations du travail (le CCRT), le prédécesseur du Conseil.

[44] M. Langlois décrit l’organisation des activités des entreprises de débardage dans le port de Montréal et les relations entre l’Association qu’il représente et les employeurs membres de l’Association.

[45] M. Langlois soutient que les surintendants travaillant chez les employeurs membres de l’Association font appel régulièrement aux services de l’Association. Par exemple, pour le déploiement de la main-d’oeuvre, le directeur ou les surintendants appellent généralement la veille pour signifier leurs

employees are absent or on sick leave, the superintendents call the Association the morning itself to fill their manpower requirements. The superintendents also refer to the Association when interpreting the provisions of the collective agreement applicable to the unionized employees who are longshoremen. If a problem arises at work, such as alcoholism or a work-related accident, the superintendent seeks the Association's advice. If the problem cannot be solved quickly, the Association's representatives take charge of the situation. According to Mr. Langlois, the Association keeps the files for unionized employees, imposes disciplinary measures and conducts investigations. Mr. Langlois testified that the superintendent may be consulted, but only the Association can impose disciplinary measures on a unionized employee, and it can do so without the intervention of the superintendent. The Association's services are provided 24 hours a day.

[46] Mr. Langlois explained that all of the walking bosses and foremen are actually longshoremen and that all of them are unionized. They are involved in loading and unloading ships with general cargo. As for the superintendents, Mr. Langlois testified that none of them are unionized with the employers he represents.

[47] Under cross-examination, Mr. Langlois stated that he has had to go out only once to resolve a labour relations problem in Contrecoeur. He admits that the superintendents in Contrecoeur have a direct relationship with the longshoremen, while at the Montréal wharf, the walking bosses and foremen deal directly with the longshoremen.

3-Canadian Union of Public Employees, Local 375

[48] The union called two witnesses.

Mr. Steve Bégin

[49] Mr. Bégin is an Operations Superintendent with Logistec at the Contrecoeur wharf. He was originally hired as a foreman at the terminal in 1996. He obtained that position after an advertisement appeared in a newspaper (adduced under tab U, Exhibit P-3). The advertisement appeared in the newspaper *Les 2 Rives*, dated May 14, 1996, and states:

besoins à l'Association. Dans les cas d'absences ou de congés de maladie d'employés syndiqués, ils appellent l'Association le matin même pour combler les besoins. Les surintendants ont également recours à l'Association quand il s'agit d'interpréter les dispositions de la convention collective applicables aux employés syndiqués que sont les débardeurs. S'il survient un problème au travail, tel que l'alcoolisme ou un accident du travail, le surintendant demande l'avis de l'Association. Si le problème ne peut être réglé rapidement, les représentants de l'Association prendront en charge la situation. C'est d'ailleurs, selon M. Langlois, l'Association qui détient les dossiers des employés syndiqués et qui prend les mesures disciplinaires et tient les enquêtes. M. Langlois atteste que le surintendant peut être consulté, mais si une mesure disciplinaire doit être imposée à un employé syndiqué, seule l'Association peut le faire, et ce, sans intervention de la part du surintendant. Les services de l'Association sont offerts 24 heures par jour.

[46] M. Langlois précise que tous les grands contremaîtres et contremaîtres sont dans les faits des débardeurs et qu'il sont tous syndiqués. Ils travaillent au chargement et déchargement des navires, soit au cargo général. Quant aux postes de surintendant, M. Langlois atteste qu'aucun d'entre eux n'est syndiqué chez les employeurs qu'il représente.

[47] En contre-interrogatoire, M. Langlois précise n'avoir eu à se déplacer qu'une seule fois pour régler un problème de relations du travail à Contrecoeur. Il admet qu'à Contrecoeur, les surintendants ont une relation directe avec les débardeurs tandis qu'au quai de Montréal, ce sont les grands contremaîtres et les contremaîtres qui sont en relation directe avec les débardeurs.

3 – Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375

[48] Le syndicat a fait entendre deux témoins.

M. Steve Bégin

[49] M. Bégin est surintendant aux opérations chez Logistec au quai de Contrecoeur. Il a d'abord été embauché comme contremaître au terminal en 1996. Il a obtenu ce poste à la suite d'une annonce parue dans un journal et produite sous l'onglet U de la pièce P-3. L'annonce parue dans le journal *Les 2 Rives* daté du 14 mai 1996 dit ceci :

FOREMAN/FOREWOMAN

Terminal Maritime Contrecoeur Inc., one of the largest maritime terminals in the Montréal region, is seeking a foreman.

The successful candidate must be bilingual, and have excellent organizational and communication skills.

A minimum of three years' experience with unionized employees in the longshoring or handling sector or any other related field is considered an asset.

If you are interested in this challenge, please send your curriculum vitae to ...

(translation)

[50] Mr. Bégin holds the same position today. He supervises five to ten longshoremen per work shift. Mr. Bégin described a typical work day. He arrives at 7:45 a.m. and looks over his work schedule, provided by his immediate superior, Mr. Normand Desjardins. He referred the Board to Exhibit 16 for an example of a typical work schedule for any given day. Once he has reviewed his schedule, he goes to the longshoremen's room to see if any of them are absent. If there are absences, he informs Mr. Desjardins, his immediate superior, who looks after replacing the person or persons absent by contacting the Association. Mr. Desjardins is generally present during the day shift. If Mr. Bégin is on the night shift and his superior is not present, then he contacts the Association, but he can also rely on a call-back list prepared in advance by the Association.

[51] During the day, Mr. Bégin gives the orders to the longshoremen. He supervises the loading and unloading of ships. He testified that, during the day shifts, Mr. Desjardins and Mr. Turcotte look after operations. At the end of the shift, the superintendent completes an operations report, as adduced under tab 14 of Exhibit P-1.

[52] With respect to the unloading, Mr. Turcotte, the Traffic Manager, receives that information and, if the senior ship's officer requires any changes along the way, the manager is informed.

[53] As for the decisions that can be made by a superintendent without any intervention from the immediate superior, Mr. Bégin gave the example of a

CONTREMAÎTRE(ESSE)

Terminal Maritime Contrecoeur Inc., l'un des plus importants terminaux maritimes de la région de Montréal, est à la recherche d'un contremaître.

La personne recherchée devra être bilingue, avoir le sens de l'organisation et posséder une excellente habileté à communiquer.

Un minimum de trois années d'expérience avec des employés syndiqués dans le secteur de l'arrimage, de la manutention ou de tous autres domaines connexes, est souhaitable.

Si vous désirez relever ce défi, veuillez expédier votre curriculum vitae à...

[50] M. Bégin occupe aujourd'hui le même poste. Il supervise de cinq à dix débardeurs par quart de travail. M. Bégin décrit une journée type de travail. Il arrive à 7 h 45 le matin et prend connaissance de son emploi du temps qui lui est fourni par son supérieur immédiat, M. Normand Desjardins. Il renvoie le Conseil à la pièce 16 pour montrer ce qu'est un emploi du temps pour une journée donnée. Ayant pris connaissance de son emploi du temps, il se rend à la salle des débardeurs pour voir s'il y a des absences. Si c'est le cas, il informe M. Desjardins, son supérieur immédiat, qui voit au remplacement de la ou des personnes absentes en communiquant avec l'Association. M. Desjardins est généralement présent durant le quart de jour. Si l'horaire de travail de M. Bégin est le soir et que son supérieur n'est pas là, c'est dans ce cas lui-même qui communique avec l'Association, bien qu'il puisse également se fier à une liste de rappel préparée à l'avance par l'Association.

[51] Durant le jour, c'est M. Bégin qui donne des ordres aux débardeurs. Il supervise donc le chargement et le déchargement des navires. Il atteste que durant les quarts de travail de jour, ce sont MM. Desjardins et Turcotte qui voient aux opérations. À la fin du quart de travail, le surintendant remplit un rapport d'opération, tel que produit à l'onglet 14 de la pièce P-1.

[52] En ce qui a trait au déchargement, c'est M. Turcotte, le directeur du trafic, qui reçoit l'information, et s'il y a des changements requis en cours de route par le chef officier du navire, le directeur en est aussitôt avisé.

[53] Pour ce qui est des décisions qu'un surintendant peut prendre sans l'intervention du supérieur immédiat, M. Bégin donne comme exemple un câble qui brise sur

cable breaking on a tower. The superintendent can directly request the manpower required to repair it. If, however, the superintendent thinks that other employees are needed, he must obtain authorization from his immediate superior, even at night. The same is true if there is a breach of the hold on the ship. He must immediately inform his immediate superior. He cannot negotiate an arrangement with the ship's captain on his own. Indeed, any decision that might result in added costs for the company must be made by Mr. Turcotte or Mr. Desjardins.

[54] The purchasing of materials and equipment also falls to Mr. Desjardins or Mr. Nobert. Mr. Bégin also testified that he must contact the Association if a longshoreman refuses to work, unless he can solve the problem quickly with the longshoreman. Mr. Bégin stated that he does not have access to so-called "confidential" information, such as client contracts. He added that he does not have any power or authority to hire employees, or any role in the compensation of unionized employees, disciplinary measures or dismissals. In terms of the longshoremen's work assignments, Mr. Bégin testified that he is not involved in that area because the Association prepares and decides all assignments. The same is true for negotiating the longshoremen's collective agreement; Mr. Bégin said that he has never been involved.

[55] Mr. Bégin stated that he is not involved in training the longshoremen because they have their own trainers.

[56] As for all of Logistec's facilities, Mr. Bégin testified that he is not responsible for them and that the superintendents do not physically have access to the maintenance office. Mr. Bégin did not know whether an emergency plan exists. He was not aware of Logistec's commercial or business strategies and he stated that the superintendents are not informed of them. The superintendents make no decisions regarding Logistec's clients and they are not involved in the company's budgets.

[57] Mr. Bégin stated that he has never seen or been involved in the development of several procedures recently introduced by Logistec and adduced under Exhibit P-1.

[58] Under cross-examination, Mr. Bégin stated that he worked in Québec for six years as a terminal and ship

une tour. Le surintendant peut directement demander la main-d'oeuvre requise pour le réparer. Si, toutefois, le surintendant estime que d'autres employés sont nécessaires, il lui faut l'autorisation de son supérieur immédiat, même la nuit. Il en est de même si un bris de cale survient sur le bateau. Il doit en informer immédiatement son supérieur immédiat. Il ne peut de son propre chef négocier un arrangement avec le capitaine du navire. En fait, toute décision qui pourrait occasionner des coûts additionnels pour l'entreprise doit être prise par M. Turcotte ou M. Desjardins.

[54] Les achats de matériaux sont également effectués par M. Desjardins ou M. Nobert. M. Bégin atteste également que dans une situation de refus de travailler, il doit faire appel à l'Association, à moins qu'il puisse régler rapidement le problème avec le débardeur. M. Bégin déclare ne pas avoir accès aux renseignements dits « confidentiels » tels les contrats avec les clients. Il ajoute n'avoir aucun pouvoir ou autorité concernant l'embauche, ni aucun rôle dans la rémunération des employés syndiqués, les mesures disciplinaires ou le renvoi des employés. Quant aux assignations du travail aux débardeurs, M. Bégin atteste ne jouer aucun rôle à cet égard, puisque toute assignation est préparée et décidée par l'Association. Il en est de même pour ce qui est de la négociation de la convention collective des débardeurs; M. Bégin déclare n'y avoir jamais participé.

[55] M. Bégin déclare ne jouer aucun rôle dans la formation des débardeurs, puisqu'ils ont leurs propres formateurs.

[56] Pour ce qui est de l'ensemble des installations de Logistec, M. Bégin atteste qu'il n'a aucune responsabilité à cet égard et que les surintendants n'ont accès physiquement qu'au bureau de la maintenance. En ce qui a trait au plan d'urgence, M. Bégin ignore s'il en existe un. Quant aux stratégies commerciales ou d'affaires de Logistec, M. Bégin ne les connaît pas et il déclare que les surintendants n'en sont pas informés. Les surintendants ne prennent aucune décision concernant les clients de Logistec et ne participent pas aux budgets de l'entreprise.

[57] M. Bégin atteste n'avoir jamais vu ni participé à l'élaboration de plusieurs procédures récentes mises en place par Logistec produites sous la pièce P-1.

[58] En contre-interrogatoire, M. Bégin atteste avoir travaillé à Québec pendant six ans où il occupait le

superintendent. He noted that he gave orders to walking bosses working in bulk and general cargo. Counsel referred the witness to tab 25 of Exhibit P-1. One of the photos shows the superintendents' black binders that include the procedures introduced by Logistec and adduced under Exhibit P-1. Mr. Bégin testified that he has never opened those black books or binders, and that he had never seen them before. He explained that no one ever told him that they should be used.

Mr. Robert Perron

[59] Mr. Perron is a longshoreman at the Contrecoeur wharf. He has worked there for 30 years. He stated that, if a problem arises during work hours, he brings it to the attention of the foremen. He testified that he had to deal with a situation in which normal working hours had to be extended in order to unload a ship. He stated that Mr. Desjardins gives the authorization or the order to the foremen in that kind of situation. He also stated that Mr. Desjardins keeps in touch with the foremen even on weekends and evenings.

[60] Under cross-examination, he admitted that he does not deal with Mr. Desjardins as a peer during work hours. He also stated that he is unable to compare the administrative tasks of superintendents in Contrecoeur with those of superintendents at the Montréal wharf.

[61] The union declared its evidence complete.

B—Logistec's Rebuttal Evidence

Mr. Roland Daigle

[62] Mr. Daigle, General Manager at the Contrecoeur wharf, was questioned again. Using a document in Exhibit P-19 (details of operations and time lines), he described an incident involving the ship Falcon, in which it was necessary to ask for more workers than had been anticipated for the unloading of the ship. Mr. Daigle explained that the superintendents on site (Messrs. St-Pierre and Bégin) and the ship's officer decided to delay the departure time. To do this, the superintendents asked for additional longshoremen without consulting him. Under cross-examination, Mr. Daigle, who was on duty at the time, said that he did not remember calling Mr. Fredette the next morning at 8:30 a.m. However, he admitted that he probably discussed the situation at 8:00 a.m. the next morning with Mr. Savard, who is also a superintendent.

poste de surintendant terminal et navire. Il mentionne avoir donné des directives aux grands contremaîtres travaillant dans le vrac et au cargo. Le procureur renvoie le témoin à l'onglet 25 de la pièce P-1. L'une des photos montre les cartables noirs des surintendants où se trouvent les procédures mises en place par Logistec produites à la pièce P-1. M. Bégin atteste qu'il n'a jamais ouvert ces cahiers ou cartables noirs et même qu'il ne les a jamais vus auparavant. Il précise que personne ne l'a informé qu'il fallait les utiliser.

M. Robert Perron

[59] M. Perron est débardeur au quai de Contrecoeur. Il y travaille depuis 30 ans. Il mentionne que si un problème survient durant les heures de travail, il le signale aux contremaîtres. Il atteste avoir eu à faire face à une situation où il a fallu prolonger les heures de travail pour le déchargement d'un navire. Il atteste que c'est M. Desjardins qui donne l'autorisation ou l'ordre dans ces situations aux contremaîtres. Il déclare également que M. Desjardins garde contact avec les contremaîtres même pendant la fin de semaine ou le soir.

[60] En contre-interrogatoire, il admet ne pas côtoyer M. Desjardins durant les heures de travail. Il déclare également ne pas être en mesure de comparer les tâches administratives des surintendants à Contrecoeur avec celles des surintendants au quai de Montréal.

[61] Le syndicat déclare sa preuve close.

B – Contre-preuve de Logistec

M. Roland Daigle

[62] M. Daigle, directeur général au quai de Contrecoeur, est interrogé à nouveau. Il décrit, à l'aide d'un document à la pièce P-19 (détails d'opérations et délais), un incident impliquant le navire Falcon, où il a fallu demander une main-d'oeuvre additionnelle à celle qui avait été prévue pour le déchargement de ce bateau. M. Daigle explique que ce sont les surintendants sur place (MM. St-Pierre et Bégin) qui ont décidé avec l'agent du navire de reporter l'heure du départ. Pour ce faire, les surintendants ont donc demandé des débardeurs additionnels sans qu'il ait été consulté. En contre-interrogatoire, M. Daigle, alors de garde, dit ne pas se souvenir d'avoir appelé M. Fredette le lendemain matin à 8 h 30. Toutefois, il admet qu'il a probablement discuté de la situation à 8 h le lendemain matin avec M. Savard, aussi surintendant.

III—Arguments of the Parties

A—The Applicant, Logistec

[63] Counsel for the applicant is arguing that the facts in this matter are very important. Logistec is a company that specializes in longshoring. In 1993, it acquired certain assets from the Port of Montréal and, more specifically, from a numbered company that included the Contrecoeur port facilities, which had been the property of the IOC Mining Company until 1990.

[64] There were no unionized employees when the company acquired the port facilities in 1993. Exhibit P-15 shows that four people were supervisors or superintendents. Mr. Gilbert Nobert, for example, who was a CTC maintenance supervisor in 1993, is now a maintenance superintendent. Counsel explained to us that the title supervisor at that time meant superintendent. He stressed that those positions were, in fact, all non-unionized, management positions.

[65] He also made the distinction between the designation or definition of a foreman and a walking boss, within the meaning of the current collective agreement, and the designation or definition used by the IOC Mining Company before the sale of its assets at the Port of Montréal. Foremen and walking bosses are longshoremen, within the meaning of the collective agreement, while foremen and walking bosses of the IOC Mining Company were non-unionized managers.

[66] He referred to the testimony of Mr. Pierre Lefebvre, Vice-President, Human Resources, at Logistec in an effort to show that the organizational structures at the Contrecoeur wharf and the Montréal wharf are almost identical. The interchangeability of superintendents from one wharf to another also shows the similarity between the company's various port facilities. He referred to the testimony of Mr. Langlois, Senior Labour Relations Advisor for the Association, to point out that unionized personnel at the Montréal wharf includes walking bosses and foremen working with cargo, as well as walking bosses working with bulk cargo, pursuant to a negotiated agreement, but only since 1990. He also noted that, at the Port of Québec, there are no unionized walking bosses or foremen, except for bulk dry goods.

III – Les arguments des parties

A – La requérante Logistec

[63] Le procureur de la requérante soutient que les faits dans la présente affaire sont très importants. Logistec est une entreprise spécialisée dans l'arrimage des bateaux. Elle a acquis en 1993 du port de Montréal, et plus précisément d'une société à numéro, certains éléments d'actif dont les installations portuaires de Contrecoeur qui étaient, jusqu'en 1990, la propriété de la Compagnie minière IOC.

[64] Aucun employé n'était syndiqué au moment où l'entreprise a acquis les installations portuaires en 1993. La pièce P-15 indique que quatre personnes étaient superviseurs ou surintendants. M. Gilbert Nobert par exemple, qui était en 1993 superviseur entretien CTC, est aujourd'hui surintendant à la maintenance. Le procureur nous précise que superviseur à cette époque signifiait surintendant. Il insiste pour dire que ces postes étaient en fait tous des postes cadres non syndiqués.

[65] Il insiste également pour faire la distinction entre l'appellation ou la définition d'un contremaître et d'un grand contremaître au sens de la convention collective actuellement en vigueur et celle qu'utilisait la Compagnie minière IOC avant de vendre ses éléments d'actif au port de Montréal. Les contremaîtres et les grands contremaîtres sont des débardeurs au sens de la convention collective alors que les contremaîtres et les grands contremaîtres de la Compagnie minière IOC étaient des cadres non syndiqués.

[66] Il rappelle le témoignage de M. Pierre Lefebvre, vice-président, Ressources humaines, chez Logistec, en voulant montrer que les structures organisationnelles du quai de Contrecoeur et du quai de Montréal sont presque identiques. L'interchangeabilité des surintendants d'un quai à un autre démontre également la similarité entre les différentes installations portuaires de l'entreprise. Il relate le témoignage de M. Langlois, conseiller principal en relations de travail pour l'Association, pour rappeler que le personnel syndiqué au quai de Montréal inclut les grands contremaîtres et les contremaîtres travaillant au cargo, et que les grands contremaîtres travaillant dans le vrac le sont aussi par entente négociée, et ce, seulement depuis 1990. Il souligne également que dans le port de Québec, il n'y pas de grands contremaîtres ou de contremaîtres syndiqués, sauf pour la marchandise sèche en vrac.

[67] Counsel argued that, in accordance with the *Code*, only a first level manager can be unionized. He also pointed out that, if the superintendents concerned had to be unionized, they would have been long before now.

[68] He described the responsibilities of a superintendent as follows:

- is responsible for ship's operations;
- represents Logistec;
- acts on behalf of Logistec with third parties and unionized personnel (longshoremen);
- is in charge of operations related to the loading and unloading of ships;
- interacts directly with ship's officers and captains;
- communicates with longshoremen, employees of the Association;
- intervenes at the first level of disputes in the workplace;
- provides training to longshoremen on probation;
- represents Logistec on the Health and Safety Committee (Superintendent Lemire);
- acts as auditor within the context of the ISO program (Superintendent Bégin).

[69] According to Logistec's counsel, all of those responsibilities have legal and contractual consequences.

[70] To provide a more detailed description of a superintendent's responsibilities, counsel referred to the job descriptions found under tabs 15 and 16 of Exhibit P-1 and pointed out the experience required of persons interested in becoming a superintendent of unionized personnel or in management. He also referred to the book for superintendents to show that they are involved in the company's operations.

[71] The testimony of the three superintendents, Messrs. Lemire, Daneau and Bégin, shows that they direct the operations at the Contrecoeur wharf. Counsel

[67] Le procureur soutient que, conformément au *Code*, seul le cadre de premier niveau peut être syndiqué. Il soutient également que si les surintendants dont il est question ici avaient eu à être syndiqués, ils l'auraient été depuis longtemps.

[68] Il décrit les responsabilités du surintendant de la façon suivante :

- est responsable des opérations du navire;
- représente Logistec;
- agit au nom de Logistec auprès des tiers et du personnel syndiqué (débardeurs);
- est maître des opérations entourant le chargement et déchargement des bateaux;
- intervient directement auprès des agents ou du capitaine du navire;
- communique avec les débardeurs, employés de l'Association;
- intervient au premier niveau dans les différends sur les lieux de travail;
- donne la formation aux débardeurs en probation;
- représente Logistec au sein du Comité de santé et de sécurité (surintendant Lemire);
- agit comme auditeur dans le cadre du programme ISO (surintendant Bégin)

[69] Toutes ces responsabilités ont des conséquences, souligne le procureur de Logistec, tant en matière délictuelle que contractuelle.

[70] Pour décrire plus amplement les responsabilités du surintendant, le procureur rappelle les descriptions de tâches qui se trouvent aux onglets 15 et 16 de la pièce P-1 et souligne l'expérience exigée aux personnes voulant devenir surintendant, que cela soit en supervision de personnel syndiqué ou en gestion. Il rappelle également le cahier destiné aux surintendants pour souligner la participation de ces derniers aux opérations de l'entreprise.

[71] Les témoignages de MM. Lemire, Daneau et Bégin, tous trois surintendants, démontrent que ce sont ces personnes qui dirigent les opérations sur le quai de

stated that the superintendents make the final decisions, and he gave the example of the decisions that must be made when a ship is delayed and additional longshoremen are required, referring to the case of the Falcon.

[72] He also pointed out that the superintendents, as shown in Mr. Bégin's case, are evaluated because they have management functions. The superintendents' evaluations focus specifically on their qualities as managers, and their leadership and decision-making skills.

[73] Logistec's counsel described the working conditions of Logistec's non-unionized managers as follows:

- an annual wage paid every two weeks;
- a bonus;
- a vehicle allowance;
- unpaid overtime.

[74] Logistec's counsel referred to the principle applied in determining an employee's status. Each case is evaluated on its merits. In this case, the evidence shows that the superintendent is the person responsible for managing the ship, 24 hours a day. The superintendents represent Logistec to the unionized employees.

[75] Counsel adduced many decisions including *Alberta Wheat Pool*, [1999] CIRB no. 34; and *Verreault Maritime Inc.* (1993), 92 di 29 (CLRB no. 1013). In *Verreault Maritime Inc.*, *supra*, the Board found that the ship's captain and chief engineer performed management functions and that these positions were thus excluded from the bargaining unit. Counsel pointed out that, in that instance, the superintendent position is similar to the position of ship's captain.

[76] Counsel concluded his arguments by pointing out that unionizing the superintendents would undermine the company's competitiveness and definitely set a very important precedent. He noted that the longshoremen were unionized as a whole, which gave rise to a geographical certification within the meaning of section 34 of the *Code*. He stated that if superintendents had to be unionized, companies in this sector would be forced to hire other non-unionized employees to represent them, which would create a greater financial

Contrecoeur. Les surintendants, souligne le procureur, prennent les décisions finales, et il donne en exemple les décisions qu'ils doivent prendre lorsqu'un bateau est retardé et qu'une main-d'oeuvre additionnelle est requise, faisant référence au dossier du bateau Falcon.

[72] Il souligne également que les surintendants, tel que le démontre le dossier de M. Bégin sont évalués parce qu'ils font de la gestion. Les évaluations des surintendants portent notamment sur les qualités de gestionnaire, les qualités de chef et la prise de décisions.

[73] Le procureur de Logistec décrit les conditions d'emploi des cadres de Logistec qui sont non syndiqués comme suit :

- un salaire annuel versé aux deux semaines;
- une prime;
- une allocation d'automobile;
- les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées.

[74] Le procureur de Logistec rappelle le principe appliqué dans la détermination du statut d'un employé. Chaque cas est un cas d'espèce. Dans la présente affaire, la preuve a démontré que le surintendant est la personne responsable de la gestion du navire, 24 heures sur 24. Les surintendants sont pour Logistec ses représentants auprès des employés syndiqués.

[75] Le procureur soumet de nombreuses décisions dont celles dans l'affaire *Alberta Wheat Pool*, [1999] CCRI n° 34, ainsi que dans *Verreault Maritime Inc.* (1993), 92 di 29 (CCRT n° 1013). Dans *Verreault Maritime Inc.*, précitée, le Conseil a déterminé que le capitaine et le chef ingénieur du navire exerçaient des fonctions de direction et que ces postes étaient donc exclus de l'unité de négociation. Le procureur souligne que dans la présente affaire le poste de surintendant est similaire au poste d'un capitaine de navire.

[76] Le procureur termine son argumentation en soulignant que le fait de syndiquer les surintendants nuirait à la compétitivité de l'entreprise et créerait certes un précédent extrêmement important. Il souligne que les débardeurs ont en outre été syndiqués dans leur ensemble, ce qui a donné lieu à une accréditation par région géographique au sens de l'article 34 du *Code*. Il soutient que si les surintendants devaient être syndiqués, les entreprises dans ce secteur seraient forcées d'engager d'autres employés non syndiqués

burden for companies and would weaken the competitiveness of the sector.

B—The Association

[77] First, it is worth noting that the Association supports Logistec's position in this matter. In addition, counsel for the Association put in context the status of the people affected by the application for certification presented by the union to represent the superintendents.

[78] Counsel stated that the Association is the agent of the employers involved in longshoring in the Port of Montréal region, pursuant to section 34 of the *Code*. Only longshoring is covered by the certification order issued by the Board.

[79] The persons concerned, that is, the superintendents, do not have the authority to dismiss longshoremen or to take disciplinary action against them. The Association holds that power and thereby ensures some stability in labour relations. Moreover, the president of the company does not have the power to dismiss employees either, which is evidence of the sector's uniqueness.

[80] Counsel for the Association is arguing that the Board must base its decision on the evidence before it. He stated that, despite the different designations that foremen or superintendents may have had over the years, they are the first level stakeholders and the only ones with the power to intervene in the evenings and on weekends. The same is true for labour relations disputes and the interpretation of the collective agreements: unionized longshoremen turn to the superintendents first. The Association only acts as a human resources department and is responsible for negotiating the collective agreement applicable to the unionized longshoremen. In this regard, counsel pointed out that Mr. Bégin, a Superintendent, admitted that he acted as Logistec's representative. Counsel argued that the union's evidence in this regard is incomplete. Mr. Bégin testified that he acted "only on the instructions of his immediate superior." (translation) Counsel pointed out that it may be easy to want to set aside one's responsibilities but not wanting those responsibilities does not imply that one actually has them. Counsel is urging the Board to evaluate the quality of that testimony.

pour les représenter, ce qui ajouterait un fardeau financier additionnel pour les entreprises et affaiblirait la compétitivité de ce secteur.

B – L'Association

[77] Il faut dire d'abord que l'Association appuie la position adoptée par Logistec dans la présente affaire. De surcroît, le procureur de l'Association situe dans son contexte le statut des personnes qui étaient visées par la demande d'accréditation présentée par le syndicat visant à représenter les surintendants.

[78] Le procureur précise que l'Association est le mandataire des employeurs affectés au débardage dans le territoire du port de Montréal en vertu de l'article 34 du *Code*. Seul le débardage est visé par cette ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil.

[79] Les personnes visées, c'est-à-dire les surintendants, n'ont pas le pouvoir de congédier les débardeurs ou de prendre des mesures disciplinaires à leur endroit. C'est l'Association qui détient ce pouvoir, et ce, aux fins d'assurer une certaine stabilité en matière de relations du travail. Qui plus est, le président de l'entreprise n'a pas non plus le pouvoir de congédier, ce qui souligne justement la particularité de ce secteur.

[80] Le procureur de l'Association soutient que le Conseil doit rendre sa décision en s'appuyant sur la preuve devant lui. Il affirme qu'en dépit des différentes appellations qu'ont pu avoir les contremaîtres ou surintendants au fil des ans, ils sont les premiers intervenants et les seuls à pouvoir intervenir le soir et les fins de semaine. Il en est de même dans les différends en matière de relations du travail et d'interprétation de la convention collective : les débardeurs syndiqués s'adressent d'abord aux surintendants. L'Association ne joue qu'un rôle de département de ressources humaines et est responsable de négocier la convention collective applicable aux débardeurs syndiqués. À cet égard, nous précise le procureur, M. Bégin, surintendant, a admis qu'il agissait comme représentant de Logistec. Le procureur soutient que la preuve du syndicat à cet effet est incomplète. M. Bégin a attesté qu'il n'agissait « que sur les instructions de son supérieur immédiat ». Le procureur fait valoir qu'il peut être facile de vouloir se décharger de ses responsabilités, mais ce n'est pas parce que quelqu'un ne veut pas assumer ses responsabilités qu'il ne les a pas dans les faits. Le procureur invite le Conseil à apprécier la qualité de ce témoignage.

[81] Counsel argued that the testimony of Messrs. Daneau and Lemire, Logistec superintendents, shows that they represent Logistec to the unionized employees. Mr. Lemire even acts as co-chairman and a Logistec representative on the Health and Safety Committee. The Association's counsel pointed out that the superintendents concerned cannot be unionized because they represent management and are the first level stakeholders. He added that Logistec representatives are required on site and that the superintendents assume that role. For these reasons, counsel concludes that the superintendents concerned could not negotiate their working conditions collectively.

C—The union

[82] Counsel for the union asked whether the superintendents are employees within the meaning of section 3(1) of the *Code*. Counsel pointed out that all of the words in the “employee” definition are important.

[83] Referring to the Board's decision *Canada Post Corporation* (1989), 79 di 35; and 90 CLLC 16,007 (CLRB no. 767), counsel argued that the burden of proof is on the party that alleges that a person is not an employee within the meaning of the *Code*.

[84] She is claiming that the testimony of Superintendent Daneau, who works at the Montréal wharf, shows that important differences exist between the operations in Contrecoeur and those in Montréal. Mr. Daneau's testimony indicates that the superintendents in Montréal have access to the towers, which is not the case in Contrecoeur. The superintendents at the Contrecoeur wharf communicate directly with the longshoremen, while in Montréal, that is the role of the walking bosses. The superintendents at the Montréal wharf have access to client contracts, which is not the case in Contrecoeur. The superintendent at the Contrecoeur wharf cannot make decisions about overtime without the authorization of the immediate superior, while the evidence shows that the superintendent in Montréal can make decisions in this regard on his own.

[85] With regard to the testimony given by Mr. Lemire, a Superintendent at the Contrecoeur wharf, counsel admitted that he has more responsibilities than the other superintendents, but she is arguing that the evidence shows that all of the new procedures were introduced in

[81] Le procureur soutient que les témoignages de MM. Daneau et Lemire, surintendants chez Logistec, démontrent que ces personnes représentent Logistec auprès des employés syndiqués. M. Lemire agit même à titre de coprésident et représentant de Logistec au sein du Comité de santé et de sécurité. Le procureur de l'Association fait valoir que ces personnes ne peuvent pas être syndiquées puisqu'elles représentent la direction et sont les premiers intervenants. Il ajoute qu'il doit y avoir des représentants de Logistec sur place et que les surintendants jouent ce rôle. Dès lors, conclut le procureur, ces personnes ne pourraient pas négocier collectivement leurs conditions d'emploi.

C – Le syndicat

[82] La procureure du syndicat pose la question suivante : les surintendants sont-ils des employés au sens du paragraphe 3(1) du *Code*? Tous les termes de la définition d'« employé » sont importants, souligne la procureure.

[83] En faisant référence à une décision du Conseil dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1989), 79 di 35; et 90 CLLC 16,007 (CCRT n° 767), la procureure soutient que c'est à la partie qui allègue qu'une personne n'est pas un employé au sens du *Code* qu'incombe le fardeau de la preuve.

[84] Elle soutient que le témoignage du surintendant Daneau qui travaille au quai de Montréal démontre qu'il existe des distinctions importantes entre les opérations de Contrecoeur et celles de Montréal. Le témoignage de M. Daneau indique que les surintendants à Montréal ont accès aux tours, ce qui n'est pas le cas à Contrecoeur. Les surintendants au quai de Contrecoeur communiquent directement avec les débardeurs alors qu'à Montréal, ce sont les grands contremaitres. Les surintendants au quai de Montréal ont accès aux contrats avec les clients, ce qui n'est pas la situation à Contrecoeur. Le surintendant au quai de Contrecoeur ne peut prendre les décisions concernant les heures supplémentaires sans l'autorisation du supérieur immédiat, alors qu'à Montréal la preuve démontre que le surintendant peut prendre seul les décisions à cet égard.

[85] En ce qui a trait au témoignage de M. Lemire, surintendant au quai de Contrecoeur, la procureure admet qu'il a plus de responsabilités que les autres surintendants mais soutient que la preuve démontre que la totalité des nouvelles procédures a été introduite en

2005. She maintains that it must be concluded from this that the superintendent did not have such responsibilities prior to 2005. She pointed out that, in any case, Mr. Desjardins requested that those procedures be drafted. She claims that the same is true for Mr. Lemire's representation on the Health and Safety Committee. All of the new responsibilities that Mr. Lemire fulfills were not subject to discussion with the other superintendents, but were made by his acting alone and working closely with his immediate superior, Mr. Desjardins. With the exception of Mr. Lemire, all of the other superintendents perform the same tasks.

[86] The testimony of Mr. Lefebvre, Vice-President, Human Resources at Logistec, shows that, although the superintendents are in charge of the wharf, the evidence indicates that the immediate superiors are available at all times to intervene.

[87] Counsel for the union described the superintendent's responsibilities as follows, based on the evidence:

- during his shift, the superintendent supervises five to ten employees;
- at the start of his shift, the superintendent meets with his manager, who gives him the file describing the day's work;
- the documents in the file are prepared by the managers; they are actually orders from the immediate superiors;
- the superintendent is responsible for completing the timesheets and taking attendance; the timesheets come from the Association, which also provides the longshoremen's classifications.

[88] In short, counsel is arguing that the superintendents supervise the longshoremen by following the instructions given to them by their immediate superior or by the Association.

[89] The evidence also shows that, if equipment breaks, the superintendent can have the problem looked at, but he cannot purchase or order materials without authorization.

[90] If a unionized employee refuses to work, the superintendent can resolve such problems as missing

2005. Elle soutient qu'il faut en conclure que le surintendant n'avait pas de telles responsabilités avant 2005. Elle fait valoir que de toute façon la rédaction de ces procédures a été exigée par M. Desjardins. Il en est de même, soutient-elle, en ce qui a trait à la représentation de M. Lemire au sein du Comité de santé et de sécurité. Toutes ces nouvelles responsabilités que M. Lemire exerce n'ont pas fait l'objet de discussions avec les autres surintendants, celui-ci agissant seul et travaillant en étroite collaboration avec son supérieur immédiat, M. Desjardins. Exception faite de M. Lemire, tous les autres surintendants accomplissent les mêmes tâches.

[86] Le témoignage de M. Lefebvre, vice-président, Ressources humaines, chez Logistec, démontre que même si les surintendants sont responsables du quai, la preuve nous indique que les supérieurs immédiats sont disponibles en tout temps pour intervenir.

[87] La procureure du syndicat décrit les responsabilités du surintendant de la manière suivante selon la preuve :

- durant son quart de travail, le surintendant supervise de cinq à dix employés;
- au début de son quart de travail, le surintendant rencontre son directeur qui lui remet le dossier décrivant le travail de la journée;
- les documents au dossier sont préparés par les directeurs; ce sont en fait les directives des supérieurs immédiats;
- le surintendant est responsable de remplir les feuilles de temps et de tenir les présences; les feuilles de temps proviennent de l'Association et cette dernière fournit les classifications des débardeurs.

[88] En résumé, la procureure soutient que les surintendants supervisent les débardeurs suivant les instructions qui leur sont fournies par leur supérieur immédiat ou par l'Association.

[89] La preuve démontre aussi qu'en cas de bris d'équipement, le surintendant peut demander qu'on examine le problème mais ne pourrait pas acheter ou commander du matériel. Il lui faut une autorisation pour ce faire.

[90] Dans le cas d'un refus de travailler d'un employé syndiqué, le surintendant peut régler un problème tel

safety goggles, but he certainly cannot resolve a major problem or impose disciplinary measures on a longshoreman. The manager or an Association representative must intervene in such cases.

[91] Counsel is arguing that the evidence shows that when a ship is damaged or unforeseen situations develop because of the weather, the agency used by the ship or the ship's captain himself has the authority to stop the unloading and to close the holds. The superintendent has no choice but to follow the instructions from the agency or the captain.

[92] As for labour requirements, counsel claimed that there is nothing in Logistec's evidence that contradicts Mr. Bégin's testimony.

[93] Lastly, counsel referred the Board to many decisions regarding the power to reconsider, under section 18 of the *Code*, the matter of an employee's status within the meaning of section 3(1) of the *Code*, and the description of the supervisory tasks of employees included in a bargaining unit. She referred to a CLRB order, Canadian Stevedoring Company Limited, June 28, 1974 (2354-U), file 2284-C, which involves the longshoring industry and actually deals with the determination of the status of the superintendent (wharf supervisor). In that order, the Board found that the functions of the supervisors concerned did not appreciably include performing management functions.

[94] The union's counsel referred to the preamble to the *Code*, particularly the principle of freedom of association and the encouragement of free collective bargaining. She ended with the argument that an employee's supervision of other staff members does not exclude that employee from the definition of employee within the *Code*.

[95] All counsel presented additional arguments in rebuttal to the arguments of the various parties, but the Board is of the opinion that those arguments have already been addressed.

IV—Analysis of the Facts and of the Law

[96] The main element of this matter is the fact that the Board has already ruled on the inclusion of Logistec's operations superintendents at Contrecoeur in response

que des lunettes de sécurité manquantes, mais ne peut certes pas régler un problème important ou imposer une mesure disciplinaire à un débardeur. Le directeur ou un représentant de l'Association doit intervenir dans un tel cas.

[91] La procureure soutient qu'en cas de dommages au navire ou d'imprévus liés à la température, la preuve démontre que l'agence retenue par le navire ou le capitaine du navire lui-même ont le pouvoir d'arrêter le déchargement et de fermer les cales. Le surintendant n'a d'autre choix que de suivre la directive de l'agence ou du capitaine.

[92] Pour ce qui est des besoins en main-d'oeuvre, la procureure soutient que rien dans la preuve de Logistec ne vient contredire le témoignage de M. Bégin.

[93] Enfin, la procureure renvoie le Conseil à de nombreuses décisions portant sur la question du pouvoir de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code*, sur la question du statut d'un employé au sens du paragraphe 3(1) du *Code* et sur la description des tâches de supervision d'employés compris dans une unité de négociation. Elle fait référence à une ordonnance du CCRT, Canadian Stevedoring Company Limited, 28 juin 1974 (2354-U), dossier 2284-C, qui vise l'industrie du débarquement et concerne justement la détermination du statut du surintendant (surveillant de quai). Dans cette ordonnance, le Conseil est arrivé à la conclusion que les fonctions des surveillants en cause ne comportaient pas, dans une mesure ou à un degré appréciables, l'exercice de fonctions de direction.

[94] La procureure du syndicat rappelle le préambule du *Code*, notamment le principe de la liberté syndicale et l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives. Elle termine en soutenant que ce n'est pas parce qu'il surveille d'autres employés qu'un employé est exclu de la définition d'employé au sens du *Code*.

[95] Les procureurs ont de part et d'autre présenté des arguments additionnels en réponse aux arguments de l'une ou l'autre des parties, mais le Conseil estime que chacun de ces arguments a été traité dans ce qui précède.

IV – Analyse des faits et du droit

[96] Ce qui caractérise la présente affaire c'est le fait que le Conseil se soit déjà prononcé sur l'inclusion des surintendants aux opérations de Logistec à Contrecoeur

to an application for certification presented by the union under section 24 of the *Code*. On January 21, 2005, the Board dismissed the union's application and declared that the foremen-superintendents were covered by the intended scope of order no. 5824-U of June 6, 1991.

[97] The decision was reconsidered and, on May 19, 2005, the reconsideration panel confirmed the decision of the initial panel and declared that, to exclude the foremen-superintendents, one of the parties would have to apply to the Board to amend the intended scope of the existing certification order, specifically, that of June 6, 1991.

[98] When a new application for reconsideration was filed by Logistec on October 17, 2005, the Board decided, with the parties' consent, to examine the status of superintendents, since an interim reinstatement order had been issued on August 10, 2005, which ordered Logistec to reinstate three of the five superintendents who were dismissed because they refused to sign an individual work agreement. The Board did not examine the merits of the dispute.

[99] Also with the agreement of the parties, the Board decided not to examine the other issue raised by Logistec in its new application for reconsideration of October 17, 2005, that is, the appearance of a new legal fact. In its application, Logistec argued that, had it been brought to the Board's attention before the Board rendered its decisions or orders, that new fact would likely have led the Board to conclude differently. That issue could be considered at another time, should Logistec require it subject, of course, to any objections raised by the union, if applicable.

A-Status of the Logistec Superintendents at the Contrecoeur Wharf

[100] In this matter, Logistec and the Association are seeking to have the positions of superintendent and foreman-superintendent excluded from the bargaining unit composed of employees engaged in loading and unloading ships and other related duties at the Contrecoeur wharf. In actual fact, it involves, in 2006, seven people, including, Messrs. Steve Bégin, Jean-Guy St-Pierre and Éric Fredette, who were the subject of an interim reinstatement order made by the Board on August 10, 2005.

à la suite d'une demande d'accréditation présentée par le syndicat en vertu de l'article 24 du *Code*. Le Conseil, en date du 21 janvier 2005, a rejeté la demande du syndicat et déclaré que les contremaîtres-surintendants étaient visés par la portée intentionnelle de l'ordonnance n° 5824-U rendue le 6 juin 1991.

[97] La décision a été réexaminée et, le 19 mai 2005, le banc de révision a confirmé la décision du banc initial et déclaré que pour exclure les contremaîtres-surintendants, l'une ou l'autre des parties devait faire une demande au Conseil afin qu'il révisé la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation existante, soit celle rendue le 6 juin 1991.

[98] C'est dans le cadre d'une nouvelle demande de réexamen présentée par Logistec le 17 octobre 2005 que le Conseil a décidé, avec l'accord des parties, d'examiner le statut des surintendants compte tenu du fait, notamment, qu'une ordonnance de réintégration provisoire avait été rendue en date du 10 août 2005, qui ordonnait à Logistec de réintégrer trois des cinq surintendants qui avaient été congédiés en raison du refus de ces derniers de signer une entente individuelle de travail. Le Conseil n'a pas examiné le fond du litige.

[99] C'est aussi avec l'accord des parties que le Conseil a décidé de ne pas examiner l'autre question soulevée par Logistec dans sa nouvelle demande de réexamen datée du 17 octobre 2005, c'est-à-dire celle portant sur la survenance d'un fait juridique nouveau. Dans sa demande, Logistec soutient que s'il avait été porté à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende ses décisions ou ordonnances, ce fait nouveau l'aurait vraisemblablement amené à des conclusions différentes. Cette question pourrait être examinée dans un deuxième temps si Logistec le requiert sous réserve évidemment des objections présentées par le syndicat, le cas échéant.

A – Le statut des surintendants au quai de Contrecoeur chez Logistec

[100] Dans la présente affaire, Logistec et l'Association cherchent à faire exclure les postes de surintendant ou de contremaître-surintendant de l'unité de négociation composée des employés travaillant au chargement et au déchargement des navires, et autres travaux connexes, au quai de Contrecoeur. Ils s'agit en fait, en 2006, de sept personnes, dont MM. Steve Bégin, Jean-Guy St-Pierre et Éric Fredette, qui ont fait l'objet d'une ordonnance de réintégration provisoire rendue le 10 août 2005 par le Conseil.

[101] Logistec and the Association are arguing that the superintendents cannot be unionized employees because their responsibilities are such that they represent Logistec and management to unionized employees (the longshoremen) and to clients.

[102] It is important to point out that Logistec's organizational chart for the Contrecoeur wharf in 2006 (adduced under tab 17 of Exhibit P-1) clearly indicates that the superintendent holds a higher position than that of the walking boss or foreman, followed by the other unionized employees, the longshoremen (tab 17, Exhibit P-1). However, that is not the reality. It was adduced that, while the walking boss and foreman positions appear on the organizational chart, no one actually holds those positions. Consequently, the superintendent deals directly with the longshoremen. The organizational chart adduced by the union under tab S of Exhibit P-3, clearly shows the reality.

[103] **The issue that the Board must decide is whether the superintendents hold managerial positions justifying their exclusion from the bargaining unit established in order no. 5824-U, issued on June 6, 1991.**

[104] "Employee" is defined as follows in section 3(1) of the *Code*:

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

[105] In *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 5 di 30; [1975] 1 Can LRBR 162; and 74 CLLC 16,118 (CLRB no. 19), the CLRB stated the following about the concepts of "employee" and "management functions:"

... The current structures of industrial or commercial enterprises are such that what used to be easy has become very difficult when attempting to distinguish who has authority, who is employer and who is employee. The authority or managerial functions are spread over an ever increasing band of persons and further it varies in degree according to each enterprise's policy and also it varies regarding the individuals. When one looks at some of the most characteristic and true attributes of management, such as hiring and firing, promoting and demoting, planning the work and appointing people to do it,

[101] Logistec et l'Association soutiennent que les surintendants ne peuvent pas être des employés syndiqués parce que leurs responsabilités font en sorte qu'ils représentent Logistec et la direction tant auprès des employés syndiqués, c'est-à-dire les débardeurs, qu'auprès de la clientèle.

[102] Il faut préciser que lorsque l'on examine la structure organisationnelle de Logistec au quai de Contrecoeur en 2006 et produite à l'onglet 17 de la pièce P-1, on constate que le surintendant occupe un poste plus élevé que celui de grand contremaître ou de contremaître, puis y figurent les autres employés syndiqués, les débardeurs (onglet 17, pièce P-1). Cependant, la réalité est tout autre. Il a été mis en preuve que, bien que les postes de grand contremaître et de contremaître figurent dans la structure organisationnelle, aucune personne n'occupe dans les faits ces postes. Par conséquent, le surintendant est en relation directe avec les débardeurs. L'organigramme produit par le syndicat à l'onglet S de la pièce P-3 montre bien la réalité.

[103] **La question que le Conseil doit trancher est la suivante : les surintendants occupent-ils des postes de direction justifiant leur exclusion de l'unité de négociation comprise dans l'ordonnance n° 5824-U rendue le 6 juin 1991?**

[104] La définition d'« employé » au paragraphe 3(1) du *Code* se lit comme suit :

« employé » Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[105] Le CCRT, dans l'affaire *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 12 di 12; [1975] 1 Can LRBR 162; et 74 CLLC 16,118 (CCRT n° 19), a fait remarquer ce qui suit relativement aux notions d'« employé » et de « fonctions de direction » :

... Les structures actuelles des entreprises industrielles ou commerciales sont telles qu'il est maintenant devenu très difficile de déterminer qui a l'autorité, qui est l'employeur et qui est l'employé. L'autorité ou les fonctions de direction sont réparties entre un groupe de plus en plus nombreux de personnes et, en outre, elles varient en importance selon la ligne de conduite de chaque entreprise et selon le personnel en cause. Quand on envisage quelques-uns des aspects les plus caractéristiques et les plus indiscutables de la direction, par exemple, embaucher et congédier, accorder de l'avancement ou

personally bargaining collectively, executing the provisions of a collective agreement or setting down independently or as a team the general policies of an enterprise, it becomes evident that all of these or any one of them may be possessed by some in total, by others only partly and still by others, none at all and in all cases in varying degrees.

Parliament, by the provisions of the Code, has willed that it be the duty of this Board to analyse each case and decide what is the separation line between those who are management and those who are not.

(pages 52; 166–167; and 966; emphasis added)

[106] On many occasions, the Board has ruled on the definition of a managerial or confidential position within the meaning of section 3(1) of the *Code*. In *Cape Breton Development Corporation* (1986), 67 di 203 (CLRB no. 595), the Board describes the requirements relating to management functions and states:

In short, it is the Board's view that if employers are to create positions and insist they have managerial functions to the degree that would exclude them from the *Code*, they must do more than give lip service. Real managerial authority must be attached. If persons are to be deprived of their rights under the *Code*, the managerial functions upon which their exclusion will be based must be of a significant degree of importance and must be exercised with the frequency and intensity whereby they are the true core of the persons' employment functions. See also *Northern Electric Company Limited* (1976), 16 di 237 (CLRB no. 63); *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; and 76 CLLC 16,015 [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRB no. 240); and *Voyageur Colonial Limited* (1986), 64 di 167 (CLRB no. 563).

(page 211)

[107] In *Canada Post Corporation*, *supra*, the Board was required to determine which persons should be considered "employees" within the meaning of the *Code* and commented as follows:

... then exclusions must be the exception and there must be very serious reasons to warrant them.

Two paramount grounds for exclusion are the performance of management functions and work in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. ...

imposer une rétrogradation, planifier le travail et y affecter des personnes, participer personnellement à la négociation collective, appliquer les dispositions d'une convention collective ou élaborer personnellement ou en équipe les lignes de conduite générales d'une entreprise, il devient manifeste que toutes ces fonctions ou n'importe laquelle peuvent être exercées en totalité par certaines personnes et en partie par d'autres, tandis que d'autres personnes n'en exercent aucune. De plus, dans tous les cas, le degré varie.

Le Parlement, par les dispositions du Code, a décidé qu'il appartient au Conseil d'analyser chaque cas et de tracer la ligne de démarcation entre les fonctions de direction et celles qui n'en sont pas.

(pages 38-39; 166-167; et 966; c'est nous qui soulignons)

[106] Le Conseil a eu à maintes reprises à se prononcer sur la définition d'un poste de direction ou de confiance au sens du paragraphe 3(1) du *Code*. Dans l'affaire *Société de développement du Cap-Breton* (1986), 67 di 203 (CCRT n° 595), le Conseil a décrit les exigences afférentes à des fonctions de direction et s'est exprimé ainsi :

En résumé, le Conseil estime que si un employeur crée des postes en affirmant avec insistance qu'ils comportent des fonctions de direction à un degré suffisamment important pour les soustraire à l'application du *Code*, il ne doit pas se contenter de le dire pour la forme. Ces postes doivent comporter de véritables pouvoirs de direction. Pour nier à des personnes les droits que leur confère le *Code*, les fonctions de direction sur lesquelles leur exclusion est fondée doivent être suffisamment importantes et être exercées avec une fréquence et une intensité qui démontrent qu'elles constituent la véritable nature des attributions du poste qu'occupent ces personnes. Voir également *Compagnie Northern Electric Limitée* (1976), 16 di 237 (CCRT n° 63); *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; et 76 CLLC 16,015 (CCRT n° 58); *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240); et *Voyageur Colonial Limited* (1986), 64 di 167 (CCRT n° 563).

(page 211)

[107] Dans l'affaire *Société canadienne des postes*, précitée, le Conseil avait justement à déterminer quelles personnes devaient être considérées comme des « employés » au sens du *Code* et a fait observer ce qui suit :

... les exclusions doivent donc être l'exception et les raisons les justifiant, extrêmement sérieuses.

Deux motifs d'exclusion sont de la plus haute importance : la participation à la direction et l'exercice de fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles...

This Board therefore looks upon demands of exclusions on that ground with great care and there must be real and compelling reasons for them. .

(pages 38-39; and 14,071; emphasis added)

[108] The Board made the following comments about employees whose functions include the supervision of other employees, as is the case in this matter:

At the very least, this provision indicates that an employee "whose duties include the supervision of other employees" does not necessarily perform management functions and may be an "employee" ... Particularly in a large enterprise, many persons may wield some measure of authority over other employees without necessarily performing management functions such as would warrant their being excluded from the protection and benefits of the *Code*. .

... While it is true that many persons in the proposed bargaining unit devote much of their time to the performance of supervisory functions, the evidence does not disclose that they perform management functions such as would warrant a finding that they are not "employees". It is clear that these first level supervisors have little or no autonomous input in the preparation of the budget, in corporate policy-making, or in the making of crucial decisions with regard to the organization of the enterprise or appropriate staffing levels. **Although they represent the employer vis-à-vis the employees they supervise, it is clear that they play little or no role in representing the employer in collective bargaining or in contract administration.** They do play a somewhat more important role in some areas of the personnel function but, even then, their role and authority is strictly circumscribed in the making of all "key" decisions such as hiring, firing, promoting or the imposition of major disciplinary sanctions. They are involved in organizing, planning and evaluating the work of the employees reporting to them, but it is worth noting that "classified" employees such as dispatchers, also have a role in organizing and assigning work and that the evaluation process normally involves the participation by way of review or approval of various levels of management. .

(*British Columbia Telephone Company* (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; and 77 CLLC 16,107 (CLRB no. 98), pages 376-377; 397-398; and 650-651; emphasis added; and *Canada Post Corporation*, *supra*, pages 41-42; and 14,072-14,073)

[109] In this case, Logistec and the Association dealt with certain responsibilities that, in their view, are management functions. For example, Logistec is arguing that the superintendent performs a range of

Ce Conseil étudie donc fort attentivement les demandes d'exclusion pour ce motif et les raisons doivent être réelles et convaincantes...

(pages 38-39; et 14,071; c'est nous qui soulignons)

[108] Le Conseil a formulé les commentaires suivants à l'égard des employés dont les fonctions comprennent notamment la surveillance d'autres employés, comme c'est le cas dans la présente affaire :

Ce paragraphe montre à tout le moins qu'un employé « dont les fonctions comprennent notamment la surveillance d'autres employés » ne participe pas nécessairement à la direction et peut donc être un « employé » ... Surtout, dans une grande entreprise, bon nombre de personnes peuvent exercer une certaine autorité sur d'autres sans nécessairement remplir des fonctions de direction de nature à les empêcher d'avoir droit à la protection et aux avantages stipulés dans le *Code*..

... Bien qu'il soit vrai que de nombreuses personnes devant être incluses dans l'unité de négociation proposée consacrent la majorité de leur temps à remplir des fonctions de supervision, la preuve ne démontre pas qu'elles participent à la direction d'une façon telle qu'on serait amené à conclure qu'elles ne sont pas des « employés ». Il est clair en effet que les superviseurs du premier niveau participent peu, voire pas du tout, à la préparation du budget et à la définition des objectifs de l'entreprise et qu'ils ne prennent pas de décisions importantes en ce qui a trait à l'organisation de cette dernière ou aux niveaux de dotation en personnel appropriés. **Même s'ils représentent l'employeur auprès des employés qu'ils supervisent, il est évident qu'ils n'ont qu'un rôle limité, pour ne pas dire aucun rôle du tout lorsqu'il s'agit de représenter l'employeur en matière de négociation collective ou de faire appliquer la convention collective.** Ils détiennent effectivement des responsabilités un peu plus importantes dans certains domaines relatifs au personnel, mais même là, leurs prérogatives et leur autorité sont strictement limitées quand on en vient aux décisions « importantes » concernant l'embauche, les mises à pied, les promotions ou l'application de sévères mesures disciplinaires. Ils organisent, planifient et évaluent le travail des employés dont ils sont responsables, mais il convient de noter que les employés « classifiés », les répartiteurs par exemple, ont aussi un rôle dans l'organisation et la distribution du travail et qu'habituellement, les divers niveaux de la direction interviennent dans le processus d'évaluation en réexaminant et en approuvant les mesures ou les décisions prises...

(*British Columbia Telephone Company* (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; et 77 CLLC 16,107 (CCRT n° 98), pages 376-377; 397-398; et 650-651; c'est nous qui soulignons; et *Société canadienne des postes*, précitée, pages 41-42; et 14,072-14,073)

[109] Dans la présente affaire, Logistec et l'Association ont traité de certaines responsabilités qui sont, selon elles, des fonctions de direction. Par exemple, Logistec soutient que le surintendant exerce toute une gamme de

management functions, which, based on tab 15 of Exhibit P-1, consist of the following:

- he plans and coordinates operations related to the loading and unloading of ships ;
- he determines the proper equipment required for the operations;
- he plans the man power needed for the operations;
- he manages and controls costs related to those operations;
- he enforces occupational health and safety regulations;
- he supervises the work teams under his responsibility.

[110] Essentially, by supervising the longshoremen, the superintendents ensure that the loading and unloading of the ships gets done. In fact, they make sure that the tasks are performed by the longshoremen based on their classification. Although Logistec has created a hierarchical level that recognizes supervision responsibilities with respect to the longshoremen, the fact remains that the superintendents' responsibilities are based on a power to recommend or authorize, while the decision-making authority rests with a higher management position. In this regard, it is appropriate to reiterate the comments of the CLRB in *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CLRB no. 876):

... The power to recommend is not equivalent to the power to decide in that it cannot be described as "finally determinative." Hence, the ability to effectively recommend is not a criterion retained by the Board to determine management function. ...

(page 134)

[111] As the Association pointed out, however, the superintendents do not have any power to hire, evaluate or impose disciplinary measures on the longshoremen. The Association, which is mandated by the employer, has that power and uses it to ensure some stability in labour relations. The testimony of Mr. Jean-Pierre Langlois, Senior Labour Relations Advisor for the Association, is very clear regarding the power exercised by the Association over the longshoremen. If an employee exercises his right to refuse to work, the

fonctions de direction qui sont, si l'on s'en tient à l'onglet 15 de la pièce P-1, les suivantes :

- il planifie et coordonne les opérations de chargement et de déchargement des navires;
- il planifie les besoins en équipement pour les opérations;
- il planifie les besoins en main-d'oeuvre pour les opérations;
- il gère et contrôle les coûts liés à ces opérations;
- il fait respecter les consignes de santé et de sécurité en milieu de travail;
- il supervise les équipes de travail sous sa responsabilité.

[110] Essentiellement, les surintendants s'assurent, en supervisant les débardeurs, que le travail de chargement ou de déchargement des navires est exécuté. En fait, ils font exécuter les tâches par les débardeurs selon leur classification. Bien que Logistec ait créé un niveau hiérarchique pour reconnaître les responsabilités de surveillance à l'égard des débardeurs, il n'en demeure pas moins que les responsabilités des surintendants sont assorties d'un pouvoir de recommandation ou de nécessité d'approbation, les pouvoirs décisionnels relevant d'un poste de direction plus élevé. En ce sens, il y a lieu de retenir les propos du CCRT dans l'affaire *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CCRT n° 876) :

... Le pouvoir de recommander n'équivaut pas au pouvoir de décider en ce sens qu'on ne peut pas dire qu'il est « déterminant ». La capacité de faire une recommandation efficace n'est donc pas un critère retenu par le Conseil lorsqu'il s'agit de déterminer les fonctions de gestion...

(page 134)

[111] Toutefois, les surintendants, et tel que l'Association l'a indiqué, n'exercent aucun pouvoir d'embauche, d'évaluation ou d'imposition de mesures disciplinaires sur les débardeurs. C'est l'Association, qui est mandatée par les employeurs, qui détient ce pouvoir, et ce, aux fins d'assurer une certaine stabilité en matière de relations du travail. Le témoignage de M. Jean-Pierre Langlois, conseiller principal en relations de travail pour l'Association, est sans équivoque quant au pouvoir exercé par l'Association

superintendent seeks advice from the Association; if the problem cannot be resolved quickly, the Association's representatives take charge of the situation. Mr. Langlois also stated that the Association keeps the files on the unionized employees, takes disciplinary action, downgrades or dismisses employees, and conducts investigations, when necessary, without consulting the superintendent. The superintendent is not involved in collective bargaining and has no role in the grievance process.

[112] As for the superintendents' other responsibilities, the Board considers the tasks assigned to them to be supervision tasks, including managing the work schedules, informing the Association of incidents that may give rise to disciplinary action, and assigning tasks to longshoremen according to their classification as determined by the Association, and the work schedules. The Board is of the opinion that the superintendents do not have a determining role at the management level, although they can make recommendations on a daily basis to the persons responsible for managing the Contrecoeur wharf.

[113] The Board is also of the opinion that the superintendents do not exercise any significant responsibility concerning their budget or the control or organization of the work, and they do not influence the company's main or financial policies or the determination of salaries. It is true that Mr. Lemire appears to have more responsibilities, at least since 2005, particularly in relation to all the new procedures found in the black binder for superintendents. However, and even admitting that fact, several of those new procedures are still not in effect and they were requested by the immediate superior, Mr. Normand Desjardins. That means that Mr. Lemire cannot, on his own, impose the application of those new procedures. Mr. Desjardins has the last word. The evidence also shows that the other superintendents were not involved in developing those procedures and they were not consulted in that regard. Mr. Bégin testified that he was unaware of the existence of the black binder and therefore did not use it. The Board has no reason to doubt Mr. Bégin's testimony. That shows that the Board must minimize the importance it gives to Mr. Lemire's responsibilities in relation to the development of those new procedures. It was not shown that those responsibilities are part of the regular functions of the superintendents at the Contrecoeur

sur les débardeurs. Si un employé exerce son droit de refus de travailler, le surintendant demande l'avis de l'Association; si le problème ne peut être réglé rapidement, les représentants de l'Association prendront en charge la situation. M. Langlois a d'ailleurs précisé que c'est l'Association qui détient les dossiers des employés syndiqués, prend les mesures disciplinaires, rétrograde ou congédie les employés et tient les enquêtes, le cas échéant, sans consultation avec le surintendant. Le surintendant ne participe pas à la négociation collective et ne joue aucun rôle dans la procédure de règlement des griefs.

[112] En ce qui concerne les autres responsabilités qui incombent aux surintendants, le Conseil estime que les tâches qui leur sont assignées sont en fait des tâches de supervision, soit gérer les horaires, signaler à l'Association les incidents qui peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires et attribuer les tâches des débardeurs selon leur classification déterminée par l'Association ainsi que les horaires de travail. Le Conseil est d'avis que les surintendants ne jouent pas de rôle déterminant au niveau de la direction, bien qu'ils puissent effectuer des recommandations de façon quotidienne aux personnes chargées de la direction du quai de Contrecoeur.

[113] Le Conseil estime également que les surintendants n'exercent aucune responsabilité importante concernant leur budget ou le contrôle ou l'organisation du travail, ni quelque influence sur les politiques principales de l'entreprise, les politiques financières ou la détermination des salaires. Il est vrai que M. Lemire semble avoir plus de responsabilités, du moins depuis 2005, en ce qui a trait notamment à toutes les nouvelles procédures qui se trouvent dans le cartable noir destiné aux surintendants. Toutefois, et même en admettant ce fait, plusieurs de ces nouvelles procédures ne sont pas encore en vigueur et elles ont été demandées par le supérieur immédiat, M. Normand Desjardins. Cela signifie que M. Lemire ne peut de son propre chef imposer l'application de ces nouvelles procédures. C'est M. Desjardins qui a le dernier mot à cet égard. La preuve démontre aussi que les autres surintendants n'ont pas participé à l'élaboration de ces procédures ni été consultés à ce sujet. M. Bégin a témoigné également qu'il ignorait l'existence dudit cartable noir et ne l'a donc pas utilisé. Le Conseil n'a pas de raison de ne mettre en doute le témoignage de M. Bégin. Cela démontre qu'il faut minimiser l'importance que le Conseil doit accorder aux responsabilités de M. Lemire touchant l'élaboration de ces nouvelles procédures. Il n'est pas démontré que ces

wharf. The Board does not believe that the superintendents should be excluded on that basis.

[114] It is true that the superintendent distributes the work to the longshoremen, but the evidence indicates that that is done based on the file they are given at the start of their shift. The managers of the Contrecoeur wharf plan the work and set the priorities.

[115] Furthermore, the evidence shows that the Contrecoeur superintendents do not have access to confidential information, such as client contracts. The evidence also shows that the superintendents at the Contrecoeur wharf do not have access to the managers' offices. A magnetic key is required and the superintendents do not have one.

[116] In the case of purchasing and ordering supplies or tools, only Mr. Nobert has that responsibility.

[117] The Board is of the opinion that, at the very most, the superintendents hold first level management positions. However, while the majority of their time is devoted to supervisory functions, the evidence does not show that they are not employees within the meaning of section 3(1) of the *Code*. Even admitting that they represent Logistec to the employees that they supervise, it is clear that they have only a limited role, if any, when it comes to representing Logistec in collective bargaining or enforcing the collective agreement.

[118] It was shown that the superintendents have some authority to approve leave or overtime, but that they must exercise that authority in accordance with the provisions of the collective agreement, and that they must respect the Association's rules and instructions, which leaves them little flexibility.

V—Conclusion

[119] In conclusion, although the Board acknowledges that the superintendents play an important role at the Contrecoeur wharf and are responsible for the loading and unloading of ships, they exercise their assigned authority over the longshoremen based on their classification, but do not fulfill management functions

responsabilités font partie des fonctions régulières des surintendants au quai de Contrecoeur. Selon le Conseil, il n'y a pas lieu d'exclure les surintendants sur ce fondement.

[114] Il est vrai que c'est le surintendant qui distribue le travail aux débardeurs, mais la preuve a démontré que c'est à partir du dossier remis aux surintendants au début de leur quart de travail que la distribution du travail s'effectue. Ce sont les directeurs du quai de Contrecoeur qui planifient le travail et déterminent les priorités.

[115] Pour ce qui est de l'accès à des renseignements confidentiels, tels les contrats avec les clients, il a été mis en preuve que les surintendants de Contrecoeur n'y ont pas accès. La preuve démontre de plus que les surintendants au quai de Contrecoeur n'ont pas accès aux bureaux des directeurs. Une clef magnétique est requise et les surintendants ne la possèdent pas.

[116] Pour l'achat et les commandes de matériaux ou d'outils, seul M. Nobert est responsable de cette tâche.

[117] Le Conseil estime que tout au plus, les surintendants n'occupent en fait que des postes de cadre de premier niveau. Cependant, bien que la majorité de leur temps soit consacrée à des fonctions de supervision, la preuve ne démontre pas qu'ils ne sont pas des employés au sens du paragraphe 3(1) du *Code*. Même en admettant qu'ils représentent Logistec auprès des employés qu'ils supervisent, il est évident qu'ils n'ont qu'un rôle limité, pour ne pas dire aucun rôle du tout, lorsqu'il s'agit de représenter Logistec en matière de négociation collective ou de faire appliquer la convention collective.

[118] Il a été démontré que les surintendants exercent une certaine autorité pour ce qui est de l'approbation des congés ou des heures supplémentaires, mais ils doivent l'exercer conformément aux dispositions de la convention collective, ainsi qu'en respectant les règles et directives de l'Association, ce qui leur laisse très peu de marge de manoeuvre.

V – Conclusion

[119] En conclusion, bien que le Conseil reconnaisse que les surintendants jouent un rôle important au quai de Contrecoeur et sont responsables du chargement et déchargement des navires, ils exercent l'autorité qui leur est conférée auprès des débardeurs selon leur classification mais ne remplissent pas néanmoins des

that are significant enough to warrant finding that they are not employees with the right to the protection and benefits set out in the *Code*.

[120] In matters that raise the issue of whether or not a position is excluded from a bargaining unit, the Board has long established that the burden of proof falls on the party that claims that the persons are not “employees” within the meaning of the *Code*. This principle was reaffirmed in *Canada Post Corporation*, *supra*.

[121] In this case, neither Logistec nor the Association was successful in convincing the Board that the superintendent functions at the Contrecoeur wharf do not meet the definition of “employee” set out in Part I of the *Code* or that they should therefore be excluded from its application.

[122] The Board therefore finds that all superintendents at the Contrecoeur wharf are employees within the meaning of section 3(1) of the *Code* and that they are included in the bargaining unit defined in the Board’s order no. 5824-U of June 6, 1991.

[123] As mentioned at the start of this decision, the Board reserves the right to consider the issue raised by Logistec and the Association with respect to the appearance of a new legal fact that, had it been brought to the Board’s attention before it made its decisions or orders, it would likely have led the Board to conclude differently.

[124] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Alberta Wheat Pool, [1999] CIRB no. 34

British Columbia Telephone Company (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; and 77 CLLC 16,107 (CLRB no. 98)

Canada Post Corporation (1989), 79 di 35; and 90 CLLC 16,007 (CLRB no. 767)

Cape Breton Development Corporation (1986), 67 di 203 (CLRB no. 595)

Vancouver Wharves Ltd. (1974), 5 di 30; [1975] 1 Can LRBR 162; and 74 CLLC 16,118 (CLRB no. 19)

Verreault Maritime Inc. (1993), 92 di 29 (CLRB no. 1013)

fonctions de direction suffisamment importantes pour qu’on puisse déterminer qu’ils ne sont pas des employés ayant droit à la protection et aux avantages stipulés dans le *Code*.

[120] Lorsqu’il s’agit pour le Conseil de déterminer si un poste est exclu ou non d’une unité de négociation, le Conseil a depuis longtemps établi que le fardeau de la preuve incombe à la partie qui prétend que des personnes ne sont pas des « employés » au sens du *Code*. Ce principe a été réaffirmé dans *Société canadienne des postes*, précitée.

[121] En l’espèce, ni Logistec ni l’Association n’a réussi à convaincre le Conseil que les fonctions de surintendant au quai de Contrecoeur ne répondent pas à la définition d’« employé » prévue à la partie I du *Code* et qu’elles devraient, par conséquent, être exclues de son application.

[122] Le Conseil conclut donc que tous les surintendants au quai de Contrecoeur sont des employés au sens du paragraphe 3(1) du *Code* et sont inclus dans l’unité de négociation comprise dans l’ordonnance n° 5824-U rendue par le Conseil le 6 juin 1991.

[123] Tel qu’il a été mentionné au début de la présente décision, le Conseil se réserve le droit d’examiner la question soulevée par Logistec et l’Association portant sur la survenance d’un fait juridique nouveau qui, s’il avait été porté à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende ses décisions ou ordonnances, l’aurait vraisemblablement amené à des conclusions différentes.

[124] Il s’agit d’une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Alberta Wheat Pool, [1999] CCRI n° 34

British Columbia Telephone Company (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; et 77 CLLC 16,107 (CCRT n° 98)

Société canadienne des postes (1989), 79 di 35; et 90 CLLC 16,007 (CCRT n° 767)

Société de développement du Cap-Breton (1986), 67 di 203 (CCRT n° 595)

Vancouver Wharves Ltd. (1974), 12 di 12; [1975] 1 Can LRBR 162; et 74 CLLC 16,118 (CCRT n° 19)

Verreault Maritime Inc. (1993), 92 di 29 (CCRT n° 1013)

Western Manitoba Broadcasters Limited (1991), 85 di
120 (CLRB no. 876)

Western Manitoba Broadcasters Limited (1991), 85 di
120 (CCRT n° 876)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 18; 19.1; 24; 34

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 18; 19.1;
24; 34

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Teamsters Local Union No. 879,
complainant,
and
Crawford Transport Inc.,
respondent.

CITED AS: Crawford Transport Inc.

Board File: 24323-C

Decision no. 370
December 5, 2006

Complaint pursuant to sections 50(a), 50(b), 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(2.1) and 89(1) of the *Canada Labour Code, Part I*.

Unfair labour practice—Duty to bargain in good faith—Employer interference—Closure of business—Lay-off—Remedies—Trucking—The union filed an unfair labour practice complaint, alleging the employer failed to bargain in good faith, and interfered with the administration of the union when it orchestrated the closure of its business—The Board finds the parties were at an impasse with respect to the allocation of work provision and that this was the principle cause preventing them from reaching an agreement—In the present matter, pursuing its proposal to impasse under the circumstances was an indication of bad faith bargaining on the employer's part and a failure to make every reasonable effort to conclude a collective agreement—It is difficult to reconcile how the employer made every reasonable effort to reach a collective agreement when it tabled a proposal it ought to have known would not be accepted by the union, adopted a "take-it-or-leave-it" approach, refused to go back to the bargaining table following the rejection of its offer, was unwilling to consider alternative proposals, and subsequently withdrew its offer—This, in the Board's view, amounts to a failure to bargain in good faith contrary to section 50(a) of the *Code*—With respect to the section 94(1)(a) complaint, the Board finds that, while the employer's decision to transform its transportation business was primarily in reaction to its main customers' decision to discontinue using the employer as their transportation service, this decision

Motifs de décision

Section locale 879 de la Fraternité internationale des Teamsters,
plaignante,
et
Crawford Transport Inc.,
intimée.

CITÉ : Crawford Transport Inc.

Dossier du Conseil : 24323-C

Décision n° 370
Le 5 décembre 2006

Plainte en vertu des paragraphes 89(1) et 94(2.1), des alinéas 50a), 50b) et 94(1)a), et du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code canadien du travail, Partie I*.

Pratique de travail déloyale – Obligation de négocier de bonne foi – Ingérence de l'employeur – Fermeture de l'entreprise – Licenciement – Mesures de redressement – Camionnage – Le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en alléguant que l'employeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi et s'était ingéré dans la représentation du syndicat lorsqu'il a orchestré la fermeture de son entreprise – Le Conseil en arrive à la conclusion que les parties étaient dans une impasse en ce qui concerne la disposition sur la répartition du travail et que cette impasse était la principale raison qui les empêchait de conclure une entente – Dans la présente affaire, le fait que l'employeur a insisté pour négocier la proposition jusqu'à ce qu'il y ait impasse, dans les circonstances, indique qu'il n'a pas négocié de bonne foi et qu'il a manqué à son obligation de faire tous les efforts raisonnables de conclure une convention collective – Il est difficile de concevoir que l'employeur a fait tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective, alors qu'il a présenté une proposition même s'il aurait dû savoir que le syndicat la rejetterait; qu'il a adopté une attitude « c'est à prendre ou à laisser »; qu'il a refusé de retourner à la table de négociation après le rejet de son offre; qu'il a refusé d'étudier toute autre proposition et qu'il a, par la suite, retiré son offre – Le Conseil estime que tous ces éléments équivalent à un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi, contrairement à l'alinéa 50a) du *Code* – En ce qui

flowed directly from the employer's avoidance of its collective bargaining obligations—In the present circumstances, the employer's actions also constitute interference with the union's representation of employees contrary to section 94(1)(a) of the *Code*—The Board finds that, in the particular circumstances of the present matter, the remedy sought by the union with respect to the Board ordering the resumption of the employer's business would exceed the practical limits of the Board's remedial powers—Aside from monetary compensation, a bare declaration of the employer having violated its duty to bargain in good faith is the only practical remedy under the circumstances—With respect to damages, the Board is satisfied that the union's bargaining expenses were incurred in vain as a direct result of the employer's actions—The Board finds that the affected employees are entitled to some damages for lost wages and benefits—The Board further finds the union is entitled to damages for negotiating costs incurred.

The Board, consisting of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Mr. Glen D. Wilson, Members, heard the above noted complaint.

Appearances

Ms. Marisa Pollock and Ms. Charlene Wiseman, for Teamsters Local Union No. 879;
Mr. John-Edward C. Hyde, for Crawford Transport Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I—Nature of the Complaint

[1] The Board is seized of an unfair labour practice complaint filed on March 26, 2004, by the Teamsters Local Union No. 879 (Teamsters or the union), alleging violation of sections 50(a), 50(b), 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(2.1) and 89(1) of the *Canada Labour Code*

concerne la plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a), bien que l'employeur ait décidé de transformer son entreprise de camionnage principalement en réaction à la décision de ses principaux clients de ne plus recourir à ses services, le Conseil juge que cette décision était directement liée à la volonté de l'employeur de se soustraire à son obligation de négocier collectivement – Dans les circonstances en l'espèce, les agissements de l'employeur constituent également de l'ingérence dans la représentation des employés par le syndicat, ce qui est contraire à l'alinéa 94(1)a) du *Code* – Selon le Conseil, dans les circonstances particulières de l'affaire qui nous occupe, la mesure de redressement demandée par le syndicat, à savoir que le Conseil ordonne à l'employeur de reprendre ses activités de transport, excéderait les limites pratiques des pouvoirs de redressement du Conseil – À part la compensation monétaire, une simple déclaration voulant que l'employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi est la seule mesure de redressement pratique dans les circonstances – En ce qui concerne les mesures de redressement, le Conseil est convaincu que le syndicat a engagé des frais de négociation inutilement en raison des agissements de l'employeur – Le Conseil conclut que les employés lésés ont droit à des dommages-intérêts pour la perte de salaires et d'avantages – Le Conseil conclut également que le syndicat a droit à des dommages-intérêts pour les frais engagés aux fins des négociations.

Le Conseil, composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, de M^{me} Laraine C. Singler et de M. Glen D. Wilson, Membres, a entendu la plainte susmentionnée.

Ont comparu

M^{es} Marisa Pollock et Charlene Wiseman, pour la section locale 879 de la Fraternité internationale des Teamsters;
M^e John-Edward C. Hyde, pour Crawford Transport Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-présidente.

I – Nature de la plainte

[1] Le Conseil est saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 26 mars 2004 par la section locale 879 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters ou le syndicat), alléguant violation des alinéas 50a), 50b) et 94(1)a), du sous-

(*Part I—Industrial Relations*) (the *Code*) by Crawford Transport Inc. (Crawford or the employer) (Board file no. 24323-C). The union filed the present complaint as a result of Crawford laying off most of its employees in March 2004 following the discontinuation of its transportation business and what the union characterizes as the employer organizing its affairs with a view to operate union-free. This complaint was also filed against Fortress Trucking Limited (Fortress), a competitor company to Crawford.

[2] The Board was also seized of an application filed by the Teamsters on May 26, 2004 for a single employer declaration and a sale of business declaration pursuant to sections 35 and 44 of the *Code* with respect to Crawford and Fortress (Board file no. 24423-C).

[3] The above two matters were consolidated by the Board pursuant to section 20 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*). A hearing was held in these matters in Toronto on August 31, September 1, 2 and 3, and October 5, 2004.

[4] Following the presentation of the evidence, the Board rendered an oral decision, followed by written confirmation of its oral decision. The Board dismissed the matter of the single employer and sale of business declaration pursuant to sections 35 and 44 of the *Code*, as well as the complaint of unfair labour practice against Fortress (see *Crawford Transport Inc. and Fortress Trucking Ltd.*, September 8, 2004 (CIRB LD 1135)). The Board then heard arguments from the Teamsters and Crawford relating to the unfair labour practice complaint against Crawford.

II—Facts and Background

[5] Crawford is a privately owned company based in Guelph, Ontario. From its inception in 1950 until March 2004, Crawford operated a trucking business actively engaged in the transportation of freight for its customers. Starting in March 2004, Crawford underwent a substantial transformation that saw it discontinue its trucking service to become solely an equipment-leasing business. The facts and background surrounding that transformation are important to the determination of the complaint remaining before the Board and will be referred to in more detail later.

alinéa 94(3)a)(i), et des paragraphes 94(2.1) et 89(1) du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le *Code*) par Crawford Transport Inc. (Crawford ou l'employeur) (dossier du Conseil n° 24323-C). Le syndicat a déposé la présente plainte à la suite du licenciement de la majorité des employés de Crawford en mars 2004 après que l'entreprise a mis fin à ses activités dans le domaine du transport. Le syndicat accuse l'employeur d'avoir organisé ses activités dans le but d'exploiter son entreprise sans syndicat. La présente plainte a aussi été déposée contre Fortress Trucking Limited (Fortress), un compétiteur de Crawford.

[2] Le Conseil est également saisi d'une demande de déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise, présentée le 26 mai 2004 par les Teamsters en vertu des articles 35 et 44 du *Code*, visant Crawford et Fortress (dossier du Conseil n° 24423-C).

[3] Le Conseil a regroupé les deux affaires susmentionnées, en vertu de l'article 20 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Une audience a eu lieu relativement à ces affaires à Toronto, le 31 août, les 1^{er}, 2 et 3 septembre et le 5 octobre 2004.

[4] Après la présentation de la preuve, le Conseil a rendu sa décision de vive voix, et une confirmation écrite de sa décision a suivi. Le Conseil a rejeté la demande de déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise fondée sur les articles 35 et 44 du *Code*, ainsi que la plainte de pratique déloyale de travail déposée contre Fortress (voir *Crawford Transport Inc. and Fortress Trucking Ltd.*, 8 septembre 2004 (CCRI LD 1135)). Le Conseil a ensuite entendu les arguments des Teamsters et de Crawford concernant la plainte de pratique déloyale de travail déposée contre Crawford.

II – Faits et contexte

[5] Crawford est une entreprise privée qui a son siège à Guelph (Ontario). Depuis sa création en 1950 jusqu'à mars 2004, Crawford exploitait une entreprise de camionnage active dans le transport de marchandises pour des clients. En mars 2004, Crawford a procédé à une transformation en profondeur de ses activités en abandonnant son service de camionnage afin de se consacrer exclusivement à la location d'équipement. Il est important de tenir compte des faits et du contexte entourant cette transformation pour rendre une décision relativement à la plainte dont le Conseil est toujours saisi; il en sera question de manière détaillée plus loin.

[6] Three brothers have owned Crawford for a number of years. The company was started by their grandfather in 1950 and has remained in the family ever since. At the time of hearing, Steve Crawford owned 40% of the shares of the company but was a silent partner in the business. Keith Crawford owned 20% of the shares and until March 2004, worked as a driver for Crawford but had no role in its management. Brad Crawford owned 40% of the shares and was its Operations Manager. He was the only one of the three owners to testify before the Board.

A–Nature of Crawford’s Trucking Business

[7] Prior to March 2004, Crawford employed approximately 40 employees and operated almost exclusively a trucking business, only occasionally leasing tractor trailers to its customers. Crawford operated two types of trucking services for its customers: tanker work and van work. In his testimony, Brad Crawford described the tanker work as Crawford’s “bread and butter” and the van work as a “complementary service.” Although both lines of business were profitable, the tanker work clearly represented the majority of Crawford’s revenues and activities and was therefore its primary focus.

[8] Crawford derived most of its trucking business from a handful of customers. One customer, Alpha-Owens Corning (AOC), accounted for about 60 to 70% of Crawford’s business. A further 10 to 20% of Crawford’s trucking business came from a second customer, Huntsman Corporation (Huntsman). While Crawford performed van services for AOC and Huntsman, the vast majority of its services for these two customers involved tanker transport.

[9] The AOC plant in Guelph is the largest producer of polyester resins in Canada. The transport of resins to its customers required approximately 35 to 40 tanker loads per week out of its Guelph plant. These loads were transported to a variety of destinations around Canada and the United States and required specialized tanker equipment and handling by Crawford.

[10] Crawford provided trucking services to the AOC Guelph plant for more than 20 years. In the Fall of

[6] Trois frères sont propriétaires de Crawford depuis de nombreuses années. L’entreprise a été fondée par leur grand-père en 1950 et est toujours demeurée dans la famille. Au moment de l’audience, Steve Crawford détenait 40 % des actions de l’entreprise, mais était un associé passif de l’entreprise. Keith Crawford détenait 20 % des actions et travaillait, jusqu’à mars 2004, comme chauffeur pour Crawford et ne jouait aucun rôle dans la gestion de l’entreprise. Brad Crawford détenait 40 % des actions et était directeur des opérations. Il a été le seul des trois détenteurs à témoigner devant le Conseil.

A – Nature de l’entreprise de camionnage Crawford

[7] Avant mars 2004, Crawford comptait environ 40 employés. L’entreprise se consacrait pratiquement exclusivement au camionnage, mais louait occasionnellement des camions gros porteur à ses clients. Crawford offrait deux types de services de camionnage à ses clients : le transport par camion-citerne et le transport par semi-remorque. Dans son témoignage, Brad Crawford a expliqué que le transport par camion-citerne était le moyen de subsistance de l’entreprise, alors que le transport par semi-remorque était un « service complémentaire ». Même si les deux types de services étaient rentables, le transport par camion-citerne représentait clairement la principale activité et était aussi la plus rentable pour Crawford, et l’entreprise y accordait donc une plus grande importance.

[8] L’entreprise de camionnage de Crawford desservait une poignée de clients. Un client, Alpha-Owens Corning (AOC), représentait environ 60 à 70 % des activités de Crawford, et un deuxième client, Huntsman Corporation (Huntsman), entre 10 et 20 %. Crawford offrait des services de transport par semi-remorque à AOC et à Huntsman, mais la grande majorité des services fournis à ces deux clients étaient des services de transport par camion-citerne.

[9] L’usine d’AOC à Guelph est le principal producteur de résine de polyester au Canada. Pour transporter la résine vers ses clients à partir de son usine de Guelph, AOC avait besoin d’environ 35 à 40 charges de citerne par semaine. Le transport de ces charges vers différentes destinations au Canada et aux États-Unis nécessitait de l’équipement citerne spécialisé et de la manutention spécialisée.

[10] Crawford a fourni des services de camionnage à l’usine d’AOC à Guelph pendant plus de 20 ans. À

2003, Crawford handled approximately 80% of the tanker loads required by AOC, the remainder being serviced by Fortress. By January 2004, Fortress increased its share to between 35 and 45%, with Crawford still handling around 65% of the total AOC tanker loads. Most of the increase in the number of loads being serviced by Fortress came from new business, meaning there was no significant decline in the total number of tanker loads being carried by Crawford. Mr. William VanVeen, AOC Plant Manager, described AOC's growth around that time as "tremendous."

[11] Crawford also served the Huntsman plant in Guelph for at least 14 years. Mr. Jim Hunter, Traffic/Warehouse Supervisor for Huntsman explained that Crawford at one time had hauled approximately 60 to 65% of its loads but during the couple of years prior to March 2004, this percentage was reduced to approximately 40%. This work also required specialized tanker equipment and handling by Crawford who performed, as well, some van work for Huntsman.

B-Labour Relations Background at Crawford

[12] The Teamsters was certified on June 27, 1997, as the bargaining agent for a unit comprised of "all employees of Crawford Transport Inc. in the province of Ontario, **excluding** office, clerical and sales staff" (Board order no. 7218-U).

[13] The parties' first collective agreement expired in 2000. Negotiations in the ensuing round of bargaining resulted in the Teamsters rejecting Crawford's final offer and its membership going on strike. After Crawford made some changes to its final offer, the membership voted in favour of the proposed agreement ending the strike that had lasted for a couple of days. The new collective agreement took effect November 21, 2000, with an expiry date of November 20, 2003.

[14] The primary issue in dispute in the 2000 round of bargaining had been work allocation. The relevant contract provision settling this issue reads as follows:

l'automne 2003, Crawford assurait environ 80 % du transport par camion-citerne dont AOC avait besoin et Fortress fournissait le reste. En janvier 2004, Fortress avait augmenté sa part de 35 à 45 %, alors que Crawford assurait toujours 65 % du transport par camion-citerne pour AOC. L'augmentation du nombre de charges que transportait Fortress était en grande partie attribuable aux nouvelles entreprises desservies, ce qui signifie que Crawford n'avait pas connu une baisse notable de charges transportées pour le compte d'AOC. M. William VanVeen, directeur de l'usine d'AOC, a affirmé qu'AOC avait connu une croissance « formidable » à cette époque.

[11] Crawford a également desservi l'usine de Huntsman à Guelph pendant au moins 14 ans. M. Jim Hunter, superviseur de la circulation et de l'entrepôt pour Huntsman, a expliqué que Crawford avait, à un certain moment, transporté entre 60 et 65 % de ses charges, mais que pendant les années ayant précédé mars 2004, ce pourcentage était passé à environ 40 %. Le travail nécessitait également de l'équipement citerne spécialisé et de la manutention spécialisée. Crawford fournissait aussi du transport par semi-remorque à Huntsman.

B- Contexte des relations du travail chez Crawford

[12] Le 27 juin 1997, les Teamsters ont été accrédités à titre d'agent négociateur de l'unité composée de « tous les employés de Crawford Transport Inc. dans la province de l'Ontario, **à l'exclusion** du personnel cléréal, de bureau et des ventes » (ordonnance du Conseil n° 7218-U).

[13] La première convention collective conclue par les parties arrivait à échéance en 2000. Dans le cadre de la ronde de négociations qui a suivi, les Teamsters ont rejeté l'offre finale de Crawford et ses membres ont déclenché une grève. Après que Crawford a apporté certains changements à son offre, les membres ont voté en faveur de la convention proposée mettant ainsi fin à une grève ayant duré quelques jours. La nouvelle convention collective, dont la date d'expiration était le 20 novembre 2003, est entrée en vigueur le 21 novembre 2000.

[14] Le principal litige lors de la ronde de 2000 portait sur la répartition du travail. La disposition pertinente de la convention ayant permis de régler le différend était libellé comme suit :

18.2 Allocation of Work

Highway Board

Allocation of work will be done separately for each day of the week. For the first Saturday departure of each month, allocation will be done on the basis of seniority. Beginning with the senior driver, each driver in turn will select a load from the pool of loads scheduled to depart on that Saturday. For the balance of the month, each departure day will be dispatched separately, with the pick starting at the driver, position in seniority, directly below the driver that got the last dispatch of the previous day. To take part in the pick, the driver must be expected back in the yard before 1:00 a.m. on the day of departure. Hours of service criteria and driver availability will give Dispatch the final say.

Overflow loads from the city to the highway board will be dispatched separately after all the highway loads are allocated. The allocation of these loads will not effect *[sic]* the start position for the next day.

City Board

Allocation of work for Monday departures will begin with the senior driver. Loads will be assigned based on hours of service, driver qualifications and tractor driven. For the balance of the week (Tuesday-Friday), allocation of work will begin with the driver, position in seniority, directly below the driver that got the last dispatch of the previous day. If all drivers received a dispatch the previous day, then allocation begins with the senior driver.

Overflow loads to the city category from the highway category will be dispatched on the basis of seniority (senior may—junior must).

Because of the determining factors and the complexity of this system, allocation of work, for both City and Highway boards, is non-grievable.

(emphasis added)

[15] During the term of the 2000–2003 collective agreement, six grievances were filed by two employees with respect to the application of this article. Crawford took the position that the “non-grievable” language at the end of article 18.2 was a jurisdictional bar to the arbitration of the grievances proceeding on their merits. Arbitrator Michael Lynk was seized of the matter and in a decision dated September 19, 2003 (the Lynk Award), he found the non-grievable clause, which purported to render differences involving seniority

18.2 Répartition du travail

Tableau des charges longue distance

Le travail sera réparti de manière distincte pour chaque jour de la semaine. Pour le départ du premier samedi de chaque mois, le travail sera réparti en fonction de l'ancienneté. En commençant par le chauffeur ayant le plus d'ancienneté, chaque chauffeur choisira à son tour une charge parmi les charges devant partir ce samedi. Pour le reste du mois, chaque jour de départ sera réparti séparément; le choix commencera avec le chauffeur ayant le plus d'ancienneté se situant directement sous le chauffeur ayant reçu la dernière charge le jour précédent. Pour que le chauffeur participe à ce processus, son retour dans la cour devra être prévu avant 1 heure A.M. le jour du départ. Le répartiteur aura le dernier mot en ce qui a trait aux critères touchant les heures de service et la disponibilité des chauffeurs.

Les charges excédentaires passant du tableau des charges urbaines à celui des charges longue distance seront réparties séparément, une fois que toutes les charges longue distance auront été attribuées. La répartition de ces charges ne modifiera pas la position de départ du lendemain.

Tableau des charges en zone urbaine

La répartition du travail pour les départs du lundi commencera par le chauffeur ayant le plus d'ancienneté. Les charges seront attribuées en fonction des heures de travail, des qualifications du chauffeur et des camions conduits. Pour le reste de la semaine (mardi au vendredi), la répartition du travail commencera par le chauffeur ayant le plus d'ancienneté se situant directement sous le chauffeur ayant reçu la dernière charge le jour précédent. Si tous les chauffeurs ont reçu du travail le jour précédent, l'attribution des charges commencera par le chauffeur ayant le plus d'ancienneté.

Les charges excédentaires passant du tableau des charges urbaines à celui des charges longue distance seront réparties en fonction de l'ancienneté (les plus anciens peuvent – les moins anciens sont obligés).

En raison des facteurs déterminants et de la complexité du système, les employés ne pourront pas contester par grief la répartition du travail, pour le transport en zone urbaine ou longue distance

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[15] Pendant la durée de la convention collective 2000–2003, six griefs ont été présentés par deux employés relativement à l'application de cet article. Crawford a fait valoir que, compte tenu du libellé à la fin de la clause 18.2, un arbitre n'était pas habilité à entendre un grief sur le fond. L'arbitre Michael Lynk a été saisi de l'affaire et, dans sa décision rendue le 19 septembre 2003 (la décision Lynk), il a statué que la clause interdisant la présentation d'un grief, qui devait trancher les désaccords au titre des droits d'ancienneté

rights non-arbitrable, to be an unlawful contracting out of the *Code*.

Thus, on the application of the law to the facts at hand, I am compelled to dismiss the Employer's preliminary objection on the basis of the Union's first argument. **I find that the issue of whether the Employer's dispatch office has made errors in the assignment of work loads to the highway drivers on the basis of seniority is a grievable matter. I say this because the issue of the assignment of highway work on the basis of seniority is a stand-alone and substantive employment right of general applicability under this collective agreement, and it is therefore a "difference" within the meaning of s. 57(1) of the *Canada Labour Code*.** Accordingly, as the parties cannot contract out of their statutory obligations, the non-grievability provision in the final paragraph of Article 18.2 is without legal effect.

(page 19; emphasis added)

[16] Section 57(1) of the *Code* provides for the final settlement of disputes without work stoppage:

57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.

[17] Following the Lynk Award, the parties settled all six grievances and consequently there was no further arbitration hearing or decision as to the merits of those grievances.

[18] The most recent round of bargaining between the parties commenced when the Teamsters served Crawford notice to bargain on September 5, 2003. This occurred shortly before the issuance of the Lynk Award and no demands were exchanged between the parties at that time. The union's first proposals were subsequently sent to Crawford by letter dated November 4, 2003. Some discussion then ensued regarding dates for bargaining. By letter dated December 1, 2003, the Teamsters requested the appointment of a conciliation officer.

[19] The parties met with the conciliation officer for their first face-to-face negotiations on January 22, 2004. Again, as in the previous round of collective bargaining, the provisions dealing with work allocation were the primary focus of the parties. Further negotiations between the parties took place in January

ne pouvant pas être renvoyés à l'arbitrage, constituait une exonération contractuelle illégale des dispositions du *Code*.

Par conséquent, en appliquant le droit aux faits en l'espèce, je me vois dans l'obligation de rejeter l'objection préliminaire de l'employeur en me fondant sur le premier argument du syndicat. **Je conclus que la question de savoir si le bureau de répartition de l'employeur a commis des erreurs dans l'attribution des charges de travail aux chauffeurs longue distance en fonction de l'ancienneté peut faire l'objet d'un grief. Je me prononce ainsi parce que la question de l'attribution du travail de longue distance en fonction de l'ancienneté est un droit unique et fondamental en matière d'emploi d'application générale en vertu de la présente convention collective, ce qui constitue donc une « différence » au sens du paragraphe 57(1) du *Code canadien du travail*.** Par conséquent, comme les parties ne peuvent pas renoncer à leurs obligations légales, la disposition interdisant la présentation d'un grief au dernier paragraphe de la clause 18.2 est sans effet juridique.

(traduction; page 19; c'est nous qui soulignons)

[16] Le paragraphe 57(1) du *Code* prévoit le règlement définitif de désaccords sans arrêt de travail :

57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode – par arbitrage ou toute autre voie – de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

[17] Par suite de la décision Lynk, les parties ont réglé les six griefs. Il n'a donc pas été nécessaire de tenir d'audience d'arbitrage ou d'obtenir une sentence arbitrale quant au bien-fondé de ces griefs.

[18] La plus récente ronde de négociations entre les parties s'est amorcée lorsque les Teamsters ont signifié un avis de négociation à Crawford, le 5 septembre 2003, soit peu après la date de la décision Lynk. Les parties n'ont pas échangé de demandes à ce moment. Dans une lettre datée le 4 novembre 2003, le syndicat a envoyé ses premières propositions à Crawford. Des discussions ont suivi concernant les dates de négociation. Dans une lettre datée du 1^{er} décembre 2003, les Teamsters ont demandé la nomination d'un conciliateur.

[19] Le 22 janvier 2004, les parties ont rencontré le conciliateur pour leurs premières négociations en personne. Encore une fois, comme cela avait été le cas lors de la première ronde de négociations, les parties se sont concentrées sur les dispositions concernant la répartition du travail. D'autres négociations ont eu lieu

and February 2004. While a number of issues were resolved, no agreement could be reached on the contentious work allocation provisions. The employer's February 23, 2004 counter proposal provided first pick of loads for mistake in allocation of work and barred any monetary award for grievances over work allocation:

18.2 Allocation of Work

If a mistake is made in allocating work, the grieving driver will be given first pick of loads departing, the next time he is eligible to participate in Allocation of Work. If more than one grieving driver qualifies for first pick, on a given day, they will pick by order of seniority.

There will be no monetary awards given as a result of grievances filed pertaining to Allocation of Work

[20] The final day of bargaining took place on February 24, 2004. No settlement was reached and the conciliation officer's appointment expired on March 3, 2004. Around that same time, the employer made a "final offer" to the union which included the same counter proposal it had tabled on February 23 in regards to work allocation.

[21] On Saturday, March 6, 2004, the union put this offer to a membership vote, recommending rejection. The union also conducted a strike vote at the same membership meeting. The employees voted to reject the employer's offer and voted in favour of a strike. The union was willing to resume bargaining but the employer was not. No further negotiations took place. By letter dated March 25, 2004, Crawford advised the union it was withdrawing its final offer.

C-Transformation of Crawford's Business

[22] As set out above, Crawford continued throughout the period of collective bargaining to operate its trucking transportation business. Both its main customers—AOC and Huntsman—were becoming increasingly concerned about the potential for disruption to their service. Both recalled the disruption to their operations during the shortly lived strike at Crawford in 2000 and were anxious about the potential for a recurrence. Consequently, they sought and

en janvier et février 2004. Bien que plusieurs questions aient été réglées, aucun accord n'a pu être conclu sur les dispositions litigieuses concernant la répartition du travail. La contre-proposition présentée par l'employeur, le 23 février 2004, prévoyait l'offre du premier choix de charges pour les erreurs de répartition du travail et l'interdiction de tout dédommagement monétaire dans le cadre de griefs concernant la répartition du travail :

18.2 Répartition du travail

Si une erreur est commise lors de la répartition du travail, le chauffeur s'estimant lésé aura droit au premier choix au titre des charges prévues pour le départ, la prochaine fois qu'il deviendra admissible à participer à la répartition du travail. Si plus d'un chauffeur s'estimant lésé deviennent admissibles à faire le premier choix, un même jour, ils procéderont par ordre d'ancienneté.

Aucun dédommagement monétaire ne sera accordé dans le cadre d'un grief concernant la répartition du travail.

(traduction)

[20] Au dernier jour de négociation, le 24 février 2004, aucun règlement n'avait été conclu. Le mandat du conciliateur a pris fin le 3 mars 2004. Environ à la même époque, l'employeur a fait une offre finale au syndicat qui comportait la même contre-proposition, qu'il avait présentée le 23 février concernant la répartition du travail.

[21] Le samedi 6 mars 2004, le syndicat a invité les membres à voter sur l'offre, en leur recommandant de la rejeter. Le syndicat a également procédé à un vote de grève à cette même assemblée des membres. Les employés ont rejeté l'offre de l'employeur et ont voté en faveur de la grève. Le syndicat était disposé à reprendre les négociations, mais pas l'employeur. Aucune autre négociation n'a eu lieu. Dans une lettre datée du 25 mars 2004, l'employeur a informé le syndicat qu'il retirait son offre finale.

C – Transformation de l'entreprise Crawford

[22] Comme mentionné précédemment, Crawford a continué pendant la période de la négociation collective à exploiter son entreprise de transport. Ses deux principaux clients – AOC et Huntsman – s'inquiétaient de plus en plus de la possibilité d'une interruption du service. Les deux se souvenaient de l'interruption de leurs activités qu'avait entraînée la courte grève chez Crawford en 2000 et craignaient que cela ne se reproduise. Ils ont donc demandé à Brad Crawford de

received regular updates from Brad Crawford as to the status of collective bargaining.

[23] Shortly after the union membership rejected the employer's final offer, Brad Crawford contacted representatives of both AOC and Huntsman to advise the employer's offer had been rejected and the union had conducted a favourable strike vote. When Mr. VanVeen of AOC learned from Brad Crawford that the employer was not prepared to change its position in regards to its last offer, he concluded that a strike was very probable. Mr. Hunter of Huntsman indicated he was "quite certain" the unionized employees at Crawford would be going on strike.

[24] AOC ceased doing business with Crawford around March 22, 2004. Prior to that date, Crawford was doing the majority of AOC's tanker work and some of its van work. AOC had started giving more work to Fortress as of January 2004 because of both its increase in tanker work and desire to strengthen its secondary carrier. Mr. VanVeen explained that AOC's ultimate goal always had been to have a secondary tanker carrier to fall back on.

[25] According to Mr. VanVeen, the decision to drop Crawford was a huge decision for AOC. In addition to having dealt with Crawford for many years, this decision was going to cause some inevitable adjustment and disruptions for AOC, including the temporary lack of drivers and equipment and the lack of understanding from new drivers with respect to the very short window of time for deliveries to be made.

[26] Mr. VanVeen stated that all of AOC's tanker work is now being done by Fortress. He also confirmed Crawford is no longer doing any of its van work, which has been transferred to other carriers. He explained that unlike tanker work, which is a critical issue for the business because of the limited number of carriers equipped to do this type of transport, van work is a non-issue with suppliers for this type of work being much more common.

[27] Mr. VanVeen stated that unlike the labour disruption in 2000, AOC's reaction in March 2004 was different because of the increased level of work

leur faire rapport régulièrement concernant la situation des négociations.

[23] Peu après que les membres du syndicat ont rejeté l'offre finale de l'employeur, Brad Crawford a communiqué avec des représentants d'AOC et de Huntsman pour les informer que l'offre de l'employeur avait été rejetée et que le syndicat avait obtenu un mandat de grève. Lorsque M. VanVeen d'AOC a appris de Brad Crawford que l'employeur refusait de modifier sa dernière offre, il en a conclu qu'une grève était fort probable. M. Hunter de Huntsman a indiqué qu'il était certain que les employés syndiqués chez Crawford déclencheraient une grève.

[24] AOC a cessé de faire affaire avec Crawford autour du 22 mars 2004. Avant cette date, Crawford était le principal transporteur par camion-citerne d'AOC et assurait une partie du transport par semi-remorque. AOC avait commencé à donner plus de travail à Fortress, à compter de janvier 2004, en raison d'un besoin accru de transport par camion-citerne et parce qu'il souhaitait également renforcer sa relation avec son deuxième transporteur. M. VanVeen a expliqué que le but ultime d'AOC avait toujours été de pouvoir compter sur un deuxième transporteur par camion-citerne.

[25] Selon M. VanVeen, la décision de laisser tomber Crawford a été une énorme décision pour AOC. Outre le fait qu'AOC faisait affaire avec Crawford depuis de nombreuses années, cette décision allait inévitablement entraîner des rajustements et des perturbations au sein d'AOC, notamment l'absence temporaire de chauffeurs et d'équipement et le manque de connaissances des nouveaux chauffeurs au sujet des délais très serrés des livraisons.

[26] M. VanVeen a expliqué que Fortress assurait maintenant l'ensemble du transport par camion-citerne pour AOC. Il a également confirmé que Crawford ne lui fournissait plus de services de transport par semi-remorque et que d'autres compagnies de transport assuraient maintenant ce service. Il a expliqué que, contrairement au transport par camion-citerne, qui est crucial dans ce secteur d'activité compte tenu du nombre limité de transporteurs équipés pour ce type de transport, le transport par semi-remorque ne posait pas un problème au plan des fournisseurs puisque ce type de service était beaucoup plus courant.

[27] M. VanVeen a expliqué qu'en mars 2004, AOC avait réagi différemment que lors du conflit de travail de 2000 en raison du nombre accru de charges

required (40 tankers per week). In addition, AOC did not have its own fleet to fall back on as it had in 2000. AOC was under a lot of pressure from its head office to avoid any possible disruption in service to customers. According to Mr. VanVeen, "Brad was very uncertain so we had to take the uncertainty out of the equation." Consequently, AOC looked into the possibility of Fortress taking over the work. Following some discussion, Mr. VanVeen advised Crawford that the work would be moved to another carrier. According to Mr. VanVeen, it took him a couple of weeks to come to a final decision to end the business relationship with Crawford.

[28] There was an understanding among AOC, Crawford and Fortress to work together towards a smooth transition from Crawford to Fortress. It took roughly two and a half weeks for the tanker work previously done by Crawford to be transferred to Fortress.

[29] Mr. Hunter confirmed that Huntsman stopped utilizing Crawford's services at the end of March 2004, a few weeks following the strike vote and that Huntsman is now leasing some equipment from Crawford.

[30] Mr. Hunter testified it had been part of his long-term plan to gradually change from Crawford to another carrier. Although a number of years back Huntsman had basically used Crawford as sole carrier, it began to reduce its exposure to Crawford following the 2000 strike. Mr. Hunter also explained that despite the fact Brad Crawford expressed confidence the employees would accept the company's offer, he had talked to some of the drivers and believed them to be unhappy about the situation and that most felt there would be a strike.

[31] Mr. Hunter started to make alternative arrangements because he anticipated there was going to be a strike. He explained that there was no time to meet clients' demands when a strike begins. Brad Crawford informed him the workers had voted to go on strike and that he was not sure what was going to happen but expected to receive the 72-hour notice from the union. Mr. Hunter advised Brad Crawford he could not risk it and would have to switch carriers.

[32] The evidence establishes that by the end of March 2004 when AOC and Huntsman had ceased doing business with Crawford, its customer base was reduced

(40 camions-citernes par semaine). Par ailleurs, AOC ne pouvait pas compter sur son propre parc de camions comme il avait pu le faire en 2000. AOC subissait de fortes pressions de son administration centrale, qui voulait éviter toute interruption du service à ses clients. Selon M. VanVeen « Brad était très incertain, alors il nous a fallu écarter l'incertitude de l'équation ». C'est pourquoi AOC a étudié la possibilité que Fortress prenne la relève. Après discussion, M. VanVeen a avisé Crawford de la décision de transférer le travail à un autre transporteur. Selon M. VanVeen, il a fallu quelques semaines pour prendre la décision définitive de mettre fin à la relation d'affaire avec Crawford.

[28] AOC, Crawford et Fortress avaient convenu de travailler ensemble en vue d'assurer une transition harmonieuse. Il a fallu environ deux semaines et demie pour le transfert à Fortress du service de transport par camion-citerne auparavant assuré par Crawford.

[29] M. Hunter a confirmé que Huntsman avait cessé de recourir aux services de Crawford à la fin mars 2004, quelques semaines après le vote de grève, et que Huntsman louait maintenant de l'équipement de Crawford.

[30] M. Hunter a déclaré que son plan à long terme était de passer progressivement de Crawford à un autre transporteur. Même si, plusieurs années auparavant, Crawford avait été le fournisseur exclusif de Huntsman, celui-ci avait commencé à recourir de moins en moins à ses services après la grève de 2000. M. Hunter a également expliqué que, même si Brad Crawford était confiant que les employés acceptent l'offre de l'employeur, il avait pu constater, en parlant avec des chauffeurs, que ceux-ci étaient mécontents de la situation et croyaient qu'il y aurait une grève.

[31] M. Hunter a commencé à prendre des mesures de rechange parce qu'il craignait une grève. Il a affirmé qu'il n'était plus possible de satisfaire aux demandes des clients une fois qu'une grève était déclenchée. Brad Crawford lui a appris que les travailleurs avaient voté en faveur d'une grève et qu'il ne savait pas ce qui se passerait mais s'attendait à recevoir un préavis de 72 heures du syndicat. M. Hunter a expliqué à Brad Crawford qu'il ne pouvait pas courir le risque et devait changer de transporteur.

[32] D'après la preuve produite, à la fin mars 2004 – après qu'AOC et Huntsman ont cessé de faire affaire avec Crawford – la clientèle de Crawford a chuté et

considerably with only smaller shippers remaining as clients.

[33] On March 25, 2004, Crawford advised the union that as a result of a large decrease in business, it was issuing layoff notices to 16 drivers. Each driver received a notice of layoff on the same day that read as follows:

Due to a significant decrease in workload we are forced to give you your two weeks layoff notice

This layoff takes effect at the end of your shift on April 8th, 2004

When business picks up, you will be recalled by order of seniority. If you have any questions, please contact your union representative

Thank you for your dedicated service.

[34] Also on the same date, Crawford advised the union it was withdrawing its final offer. Some four to five drivers remained on the job until June 25, 2004 when Crawford ceased all of its truck transportation work. At the time of the hearing, Crawford had three employees none of whom were engaged as drivers.

[35] Lease agreements dated between March 20 and April 7, 2004, confirm that Crawford leased some 16 different units to Fortress. At the time of the hearing, Crawford had a total of 20 tankers on lease to different companies. Twelve to 13 of these tankers were leased to Fortress. Huntsman leased one of Crawford's specialty trailers. Brad Crawford testified that the employer had no plans to resume transportation operations and was committed to the leasing operation.

[36] Following their layoff, most of Crawford's former drivers found other employment, including a number of them going to work for Fortress.

III—Positions of the Parties

[37] The Board will not recite in all its details the arguments of counsel and the jurisprudence submitted in support of their respective positions. The jurisprudence and the arguments of the parties will generally be referred to in the analysis portion of the decision.

seuls quelques petits clients ont continué de recourir à ses services.

[33] Le 25 mars 2004, Crawford a informé le syndicat de sa décision de licencier 16 chauffeurs en raison de la diminution notable de ses activités. Tous les chauffeurs ont reçu, le même jour, un avis de licenciement qui se lisait comme suit :

En raison de la baisse notable de la charge de travail, nous sommes contraints de vous signifier un préavis de licenciement de deux semaines.

Ce licenciement prendra effet à la fin de votre quart de travail du 8 avril 2004.

Lorsque les affaires reprendront, nous vous rappellerons par ordre d'ancienneté. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre représentant syndical.

Nous vous remercions de vos années de service dévoué

(traduction)

[34] Également à cette même date, Crawford a informé le syndicat qu'il retirait son offre finale. Quatre ou cinq chauffeurs sont demeurés en poste jusqu'au 25 juin 2004, date à laquelle Crawford a mis un terme à son service de camionnage. Au moment de l'audience, Crawford comptait trois employés et aucun d'eux n'avaient été embauchés comme chauffeurs.

[35] Les contrats de location, s'échelonnant entre le 20 mars et le 7 avril 2004, confirment que Crawford avait loué quelque 16 unités différentes à Fortress. Au moment de l'audience, Crawford avait loué un total de 20 camions-citernes à différentes entreprises. Entre 12 et 13 de ces camions-citernes étaient loués à Fortress. Huntsman louait une remorque spécialisée de Crawford. Brad Crawford a déclaré que l'employeur n'avait pas l'intention de reprendre ses activités de transport et qu'il souhaitait se consacrer aux services de location.

[36] À la suite de leur licenciement, la plupart des anciens chauffeurs de Crawford ont trouvé un autre emploi, plusieurs sont entrés au service de Fortress.

III – Position des parties

[37] Le Conseil ne reproduira pas en détail toutes les observations des procureurs ni la jurisprudence invoquée pour les étayer. Il sera question de la jurisprudence et des observations de chaque partie de manière générale dans la partie de l'analyse de la présente décision.

A—Teamsters

[38] Teamsters takes the position that the actions of Crawford during and after collective bargaining, including the discontinuation of its transportation business and layoff of all but a few of its employees, constitute several violations of the *Code*.

[39] More specifically, the union alleges the employer violated its duty to bargain in good faith contrary to section 50(a) of the *Code* by:

- refusing to commence collective bargaining within a reasonable period of time after receiving the union's notice to bargain;
- conducting itself in a way as not to avoid a labour dispute;
- tabling and insisting on a proposal in regards to work allocation contrary to the Lynk Award and which it ought to have known was destined to rejection;
- refusing the union's request to return to the bargaining table following the strike vote and withdrawing its final offer.

[40] The union urges the Board not to conclude that the employer closed its transportation business because of loss of work. It submits the Board should look at what the employer did to preserve its business. It states Crawford was uncaring about the survival of its business and made no effort to preserve this longstanding family business. Relying on an interview with Brad Crawford published in the Guelph Mercury newspaper on July 17, 2004, Teamsters argues that the employer's actions are equivalent to those identified in cases dealing with "runaway shops." It submits the employer chose to discontinue its transportation business at least in part for anti-union reasons.

[41] The article relied on by the union states in part as follows:

After more than half a century hauling freight, Brad Crawford has shut down his Crawford Transport in a dispute with 38 drivers and mechanics represented by Teamsters Canada

"The union basically wanted to dictate how we run our business" Crawford said yesterday.

A – Teamsters

[38] Selon les Teamsters, les agissements de Crawford pendant et après les négociations collectives, notamment l'abandon de ses activités de transport et le licenciement de la grande majorité de ses employés, constituent des violations du *Code* à plusieurs égards.

[39] Plus particulièrement, le syndicat allègue que l'employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi, contrairement à l'alinéa 50a) du *Code* :

- en refusant d'entamer les négociations collectives dans un délai raisonnable après avoir reçu l'avis de négociation du syndicat;
- en se comportant d'une manière ne permettant pas d'éviter un conflit de travail;
- en déposant une proposition concernant la répartition du travail allant à l'encontre de la décision Lynk et en insistant pour la faire accepter, alors qu'il aurait dû savoir qu'elle était vouée à l'échec;
- en refusant la demande du syndicat de retourner à la table de négociation après le vote de grève et le retrait de l'offre finale.

[40] Le syndicat exhorte le Conseil à ne pas conclure que l'employeur a abandonné ses activités de transport en raison d'une perte de travail. Il soutient que le Conseil devrait se demander ce que l'employeur a fait pour préserver son entreprise. À son avis, Crawford ne se souciait pas de la survie de son entreprise et n'a fait aucun effort pour préserver cette vieille entreprise familiale. En invoquant une entrevue que Brad Crawford avait accordée au journal Guelph Mercury et publiée le 17 juillet 2004, les Teamsters font valoir que l'employeur s'est comporté de manière assimilable à une « entreprise vagabonde ». Il prétend que l'employeur a choisi d'abandonner son entreprise de transport au moins en partie pour des motifs antisyndicaux.

[41] L'article invoqué par le syndicat se lisait comme suit :

Après avoir fourni des services de transport pendant plus d'un demi-siècle, Brad Crawford a fermé Crawford Transport dans la foulée d'un conflit avec ses 38 chauffeurs et mécaniciens représentés par Teamsters Canada

« Le syndicat voulait essentiellement dicter notre manière de diriger notre entreprise » a déclaré Crawford hier

"We've switched focus now," said Crawford. With an office manager and an assistant, he's gone into the rental business, loaning out trailers and tanker trailers, the latter for customers hauling liquid chemicals.

Crawford said the stumbling block to a new contract was a dispute over how management and staff address mistakes made in the allocation of work (called truck runs).

Though he said he won't return to trucking any time soon, Crawford isn't completely ruling this out for a company hauling freight since 1950. "We're not closing that door," Crawford said.

Crawford is adamant one condition will have to be met before that door opens a crack. "We'd have to be union free" said Crawford.

[42] It is the union's position that the facts presented establish the employer's failure to bargain in good faith contrary to section 50(a), its interference with the administration of the union contrary to section 94(1)(a) and its orchestrated closure of its business for anti-union reasons contrary to section 94(3) of the *Code*.

[43] In addition, the union argues that Crawford's actions amount to an illegal lockout contrary to section 89 and violate the freeze provisions under section 50(b) of the *Code*. It submits that the reduction of the hours of work of most employees on March 8, the layoff of 16 employees on March 25 and the fact that there are no drivers left working for Crawford, constitute a lock-out within the meaning of the *Code*.

[44] By way of remedy, the union submits the Board should, as a matter of policy, send a strong message to Crawford and to employers in general, in regards to the possible consequences for an employer who chooses to walk away from a business rather than have to bargain collectively with a union.

[45] The union submits that the Board should find Crawford responsible for the payment of compensation and damages to both the union and individual

« Nous avons réorienté nos activités » a expliqué Crawford. Avec un gestionnaire de bureau et un adjoint, il s'est maintenant converti à la location de remorques et de camions-citernes, ces derniers servant au transport de produits chimiques liquides.

Crawford a affirmé que la pierre d'achoppement opposant la direction et les employés et les empêchant de conclure une nouvelle convention portait sur la manière de corriger les erreurs de répartition du travail (circuits de livraison).

Même s'il ne compte pas retourner au camionnage de sitôt, Crawford n'écarte pas entièrement cette possibilité pour l'entreprise qui transporte de la marchandise depuis 1950. « Nous ne fermons pas cette porte » a déclaré Crawford.

Selon Crawford, une condition devra obligatoirement s'appliquer pour tracer une voie dans cette direction. « L'entreprise devra être libérée du syndicat » a-t-il ajouté.

(traduction)

[42] Le syndicat estime que les faits présentés établissent que l'employeur a manqué à son obligation de négociier de bonne foi, allant ainsi à l'encontre de l'alinéa 50a), qu'il est intervenu dans l'administration du syndicat contrairement à l'alinéa 94(1)a) et qu'il a orchestré la fermeture de son entreprise pour des motifs antisyndicaux contrairement au paragraphe 94(3) du *Code*.

[43] Le syndicat prétend également que les agissements de Crawford sont assimilables à un lock-out illégal, contrairement à l'article 89, et viole les dispositions sur le gel prévues à l'alinéa 50b) du *Code*. À son avis, la réduction des heures de travail de la plupart des employés, le 8 mars, le licenciement des 16 employés, le 25 mars, et le fait qu'aucun chauffeur ne travaille plus pour Crawford, constituent un lock-out au sens du *Code*.

[44] À titre de mesure de redressement, le syndicat estime que le Conseil devrait, par principe, envoyer un message sans équivoque à Crawford et aux employeurs en général afin de les avertir des conséquences potentielles pour l'employeur qui déciderait d'abandonner une entreprise plutôt que de négocier collectivement avec un syndicat.

[45] Le syndicat soutient que le Conseil devrait obliger Crawford à verser des indemnités et des dommages-intérêts au syndicat et aux employés jusqu'à

employees up to the date of the Board's decision. It also seeks an order compelling Crawford to reopen its transportation business with a full complement of employees within a set time frame. The union submits that the monetary compensation should be a fallback remedy only if the employer chooses not to reopen its transportation business. To that end, the union submits that damages should be set high enough to create some incentive for Crawford to reopen its transport business.

[46] Finally, the union proposes that the Board remain seized of the matter until full resolution and implementation of its order.

B—Crawford

[47] The employer submits the union's complaint should be dismissed in its totality. It maintains that the present situation is nothing more than a case of loss of business. Crawford argues its reason for getting out of the transportation business was as a result of the decision of its two principal clients to cease utilizing its transportation services. According to Crawford, these two clients wanted to avoid any risk of a strike. Crawford maintains that the legitimacy of their decisions to discontinue utilizing its services has not been challenged and must be accepted by the Board. Crawford also maintains that the decisions by AOC and Huntsman were outside of its control, the consequence of which was the layoff of employees due to a lack of work.

[48] According to Crawford, AOC and Huntsman had the right to withdraw their business. Their decisions were unilateral and there is no evidence of them being temporary. To the contrary, the evidence supports that these were permanent decisions.

[49] In addition, Crawford submits the transportation business that existed at the time is no longer there. Crawford has since switched its business focus to something else—the rental of transport equipment—and has no intentions of going back into the transportation business.

[50] In response to the union's allegations that it could not have reasonably believed its work allocation proposal would be accepted by the union members, Crawford takes the position that its proposal was not contrary to the Lynk Award and was in line with

la date de la décision du Conseil. Il souhaite également obtenir une ordonnance contraignant Crawford à rouvrir son entreprise de transport et à la doter d'un effectif complet dans un délai raisonnable. Le syndicat fait valoir que la compensation monétaire devrait servir à titre de mesure de redressement auxiliaire seulement si l'employeur décide de ne pas rouvrir son entreprise de transport. À cette fin, le syndicat prétend que les dommages-intérêts devraient être assez importants de sorte à inciter Crawford à reprendre ses activités de transport.

[46] En conclusion, le syndicat propose que le Conseil demeure saisi de l'affaire jusqu'au règlement complet de l'affaire et à la mise à exécution complète de son ordonnance.

B – Crawford

[47] L'employeur soutient que la plainte du syndicat devrait être entièrement rejetée. Il maintient que la situation n'est rien de plus qu'un cas de perte de travail. Ses motifs pour abandonner les activités de transport découlent de la décision de ses deux principaux clients de cesser de recourir à ses services. Ces deux clients voulaient éliminer tout risque de se retrouver au coeur d'une grève. Il fait valoir que la légitimité de leur décision de ne plus utiliser ses services n'a pas été remise en question, et le Conseil doit accepter ce fait. Par ailleurs, il prétend n'avoir eu aucun contrôle sur la décision d'AOC et de Huntsman ayant mené au licenciement des employés pour cause de manque de travail.

[48] AOC et Huntsman étaient en droit de cesser de faire affaire avec Crawford. Leur décision était unilatérale et rien ne démontre qu'elle était temporaire. Au contraire, la preuve porte à croire qu'il s'agissait d'une décision permanente.

[49] Par ailleurs, Crawford fait valoir que l'entreprise de transport qui existait à ce moment n'est plus là. L'entreprise a réorienté ses activités depuis – location d'équipement de transport – et n'a nullement l'intention de retourner au camionnage.

[50] En réponse aux allégations du syndicat selon lesquelles l'entreprise ne pouvait pas raisonnablement croire que les membres du syndicat accepteraient sa proposition sur la répartition du travail, Crawford prétend que sa proposition n'allait pas à l'encontre de

another provision of the collective agreement accepted by the union. In addition, it states that Brad Crawford was so sure employees would accept its proposal, despite the union's recommendation not to, that he bet a game of golf with Mr. Hunter over his prediction in this regard.

IV—Analysis and Decision

A—Failure to Bargain in Good Faith

[51] Section 50(a) of the *Code* reads as follows:

50 Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement;

[52] The Board has had ample opportunities to address the scope and objective of section 50(a) of the *Code* in its often cited key decisions which include, *DeVilbiss (Canada) Limited*, [1976] OLRB Rep. March 49; *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101); and *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574). The principles and considerations established in those decisions have been repeated and relied upon in more recent decisions of the Board, including: *Nav Canada*, [1999] CIRB no. 13; 53 CLRBR (2d) 1; and 99 CLLC 220-047; *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001; and *Brink's Canada Limited*, [2002] CIRB no. 175; and 84 CLRBR (2d) 1.

[53] In the present matter, the Board does not consider it necessary to review the relevant considerations adopted in these earlier decisions except to state that the intended purpose of section 50 of the *Code* is to protect the balance of power during bargaining by ensuring that one party does not take advantage of the other by means or tactics that contravene acceptable standards in collective bargaining.

la décision Lynk et qu'elle était compatible avec une autre disposition de la convention collective que le syndicat avait approuvée. Brad Crawford était tellement certain que les employés accepteraient sa proposition, et ce en dépit de la recommandation du syndicat de la rejeter, qu'il a parié une partie de golf avec M. Hunter.

IV - Analyse et décision

A – Défaut de négociier de bonne foi

[51] L'alinéa 50a) du *Code* est libellé comme suit :

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

[52] Le Conseil a eu plusieurs occasions de traiter de la portée et de l'objet de l'alinéa 50a) du *Code* dans ses décisions importantes souvent citées, notamment dans *DeVilbiss (Canada) Limited*, [1976] OLRB Rep. March 49; *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101); et *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574). Les principes et facteurs établis dans ces décisions ont été repris et invoqués dans des décisions plus récentes du Conseil, telles que *Nav Canada*, [1999] CCRI n° 13; 53 CLRBR (2d) 1; et 99 CLLC 220-047; *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001; et *Brink's Canada Limited*, [2002] CCRI n° 175; et 84 CLRBR (2d) 1.

[53] En l'espèce, le Conseil juge qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les facteurs pertinents pris en considération dans ces décisions et se contentera de rappeler que l'objet visé par l'article 50 du *Code* est de protéger l'équilibre des pouvoirs à la table de négociation en faisant en sorte qu'aucune partie ne puisse exploiter l'autre au moyen de pratiques illégales et contraires aux normes acceptables dans le contexte des négociations.

[54] In addition, most of the Board's jurisprudence in regards to the duty to bargain in good faith deal with situations where the conduct or behaviour of one party is alleged to undermine the collective bargaining process, making it impossible for the other side to agree to or to conclude an agreement. Since the purpose of the obligation to bargain in good faith is to encourage the successful negotiation of collective agreements, the Board focuses on examining whether a party has made every reasonable effort to conclude a collective agreement.

[55] In the instant matter, both the union and the employer point to each other for causing a delay in the commencement of the collective bargaining process following the union's September 2003 notice to bargain. Teamsters submits that during the three months following its notice to bargain, it attempted to arrange dates for collective bargaining with the employer who delayed commencing bargaining until January 22, 2004. In response, the employer questions the union's intentions in regards to giving collective bargaining a real chance since it immediately requested the services of a conciliation officer prior to any bargaining sessions taking place between the parties and prior to the parties reaching any impasse.

[56] The Board is of the view, that neither party's actions leading up to the commencement of collective bargaining were outside the norm of what took place between the parties during previous bargaining sessions. The Board accepts that in the past, collective bargaining between the parties did not really begin until the expiration of the previous collective agreement and that the union would usually send its proposal first. The last collective agreement expired on November 30, 2003. The union gave notice to bargain in early September but only sent its proposal two months later in early November 2003. Mr. Kernaghan and Mr. Crawford exchanged possible dates for negotiation but prior to any dates being scheduled, the union requested in early December, the assistance of a conciliator. Dates were fixed through the conciliator to start collective bargaining on January 22, 2004 and collective bargaining began on that date.

[57] Given the parties' past practice in regards to the commencement of collective bargaining, the Board cannot conclude that the employer's conduct leading up to collective bargaining, or the fact that collective bargaining only commenced after a conciliation officer

[54] La jurisprudence du Conseil traitant de l'obligation de négocier de bonne foi concerne essentiellement des situations où on allègue qu'une partie s'est conduite ou comportée de manière à miner le processus de négociation collective de sorte que l'autre partie ne puisse pas donner son accord ou conclure un règlement. Comme l'obligation de négocier de bonne foi vise à encourager la négociation efficace de conventions collectives, le Conseil tentera de déterminer si une partie a fait tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

[55] Dans l'affaire qui nous occupe, le syndicat et l'employeur s'accusent mutuellement d'avoir retardé le début du processus de négociation collective, après que le syndicat a donné un avis de négociation, en septembre 2003. Les Teamsters soutiennent que pendant les trois mois ayant suivi la signification de l'avis de négociation, ils ont tenté de fixer des dates de négociation avec l'employeur, qui a retardé le début des négociations jusqu'au 22 janvier 2004. En réponse, l'employeur remet en question l'intention du syndicat de négocier, puisqu'il a demandé immédiatement les services d'un conciliateur avant même la tenue d'une première séance de négociation entre les parties et avant que les parties se retrouvent dans une impasse.

[56] Le Conseil est d'avis que les agissements de ni l'une ni l'autre des parties jusqu'au commencement de la négociation collective ne s'écartaient de la norme par rapport aux séances de négociation antérieures qu'elles ont tenues. Le Conseil accepte que, par le passé, les négociations collectives entre les parties ne commençaient pas vraiment avant l'expiration de la convention collective et que le syndicat envoyait habituellement sa proposition en premier. La dernière convention collective est arrivée à échéance le 30 novembre 2003. Le syndicat a donné un avis de négociation au début septembre, mais n'a envoyé sa proposition que deux mois plus tard, au début novembre 2003. MM. Kernaghan et Crawford ont discuté de dates possibles de négociation, mais avant que des dates soient fixées, le syndicat a demandé, en décembre, l'aide d'un conciliateur. Des dates ont été fixées par l'entremise du conciliateur en vue du début des négociations, le 22 janvier 2004, et les négociations ont effectivement commencé à cette date.

[57] Compte tenu de la pratique antérieure des parties en ce qui concerne le début des négociations collectives, le Conseil ne peut pas conclure que la conduite de l'employeur jusqu'aux négociations ou le fait que les négociations ont commencé seulement après

was appointed, looked at individually or together, amount to a failure on its part to bargain in good faith.

[58] The union's complaint in regards to the employer's conduct during collective bargaining is essentially based on two propositions: (1) Crawford's firm stand on a predetermined no monetary remedy for work allocation contrary to the provisions of the collective agreement and (2) its refusal to return to the bargaining table following the union obtaining a strike mandate.

[59] In addition, the Teamsters allege Crawford never bargained with a view to enter into a collective agreement or avert a labour dispute. In support of its position, the union emphasizes that when the membership rejected the employer's final offer and voted in favour of a strike, Crawford refused to return to the bargaining table and withdrew its final offer without any rational explanation. It argues that Crawford's conduct confirms it never seriously intended to enter into a new collective agreement with the union.

[60] The Teamsters declare that from the commencement of collective bargaining, Crawford knew work allocation, and in particular the restriction on the grievability of article 18.2, was going to be a central issue between the parties. It argues Crawford's bargaining proposal was equivalent to maintaining the status quo since it did not provide an aggrieved driver any real remedy. It argues that giving the aggrieved driver first pick of loads departing when next eligible, not only fails to remedy the economic loss suffered by that driver, but has an adverse impact on the next driver eligible for the following load, thereby creating a domino effect. All in all, the effect of the proposal, argues the union, is to transfer the costs of errors in work allocations from the employer to the employees. The employer's proposal is thus no more than a non-grievable clause in disguise.

[61] The union further argues, the employer's assertion that it really believed its proposal was going to be accepted by the employees, is not a realistic one. It submits that the fact Crawford's own clients did not believe the employees were going to accept the proposal shows Crawford could not genuinely have believed its proposal would be accepted. The Teamsters take the position that whether the employer's proposal

la nomination d'un conciliateur – qu'on considère ces éléments individuellement ou ensemble – constituent un manquement de sa part de négocier de bonne foi.

[58] La plainte du syndicat relativement à la conduite de l'employeur lors des négociations collectives est essentiellement fondée sur deux prémisses : (1) la position ferme de Crawford sur une réparation non pécuniaire préétablie en cas de répartition du travail contraire aux dispositions de la convention collective et (2) son refus de retourner à la table de négociation une fois que le syndicat a reçu un mandat de grève.

[59] Par ailleurs, les Teamsters allèguent que Crawford n'a jamais négocié dans le but de conclure une convention collective ou d'éviter un conflit de travail. À l'appui de sa position, le syndicat signale que, lorsque les membres ont rejeté l'offre finale de l'employeur et ont voté en faveur de la grève, Crawford a refusé de retourner à la table de négociation et a retiré son offre sans explication rationnelle. À leur avis, la conduite de Crawford confirme que son intention n'a jamais été de conclure une nouvelle convention collective avec le syndicat.

[60] Les Teamsters soutiennent que, dès le début des négociations, Crawford savait que la question de la répartition du travail, et tout particulièrement la restriction imposée par la clause 18.2 en matière de grief, serait cruciale pour les parties. Ils estiment que la proposition de Crawford équivaut au maintien du statu quo étant donné qu'elle n'offre pas de réparation véritable aux chauffeurs lésés. À leur avis, non seulement le fait d'accorder au chauffeur lésé le premier choix la prochaine fois qu'il sera admissible à participer à la répartition du travail ne remédie pas à la perte économique, mais cette situation a aussi des conséquences négatives pour le chauffeur ayant droit à la charge suivante, déclenchant ainsi une réaction en chaîne. En somme, la proposition a pour effet de transférer le coût des erreurs de l'employeur aux employés. La proposition de l'employeur n'est donc rien de plus qu'une clause visant à interdire de manière déguisée la présentation de griefs.

[61] Le syndicat prétend que l'affirmation de l'employeur, qui disait croire réellement que sa proposition serait acceptée, n'est pas réaliste. Le fait que même les clients de Crawford ne croyaient pas que les employés accepteraient la proposition démontre que Crawford ne pouvait pas véritablement y croire. Selon les Teamsters, que la proposition de l'employeur ait été illégale ou non, elle était contraire à l'ordre public, et

was illegal or not, it contravened public policy and therefore the employer could not bargain it to impasse.

[62] Failure or refusal to agree with a party's bargaining demands is not, in and of itself, indicative of an unreasonable demand. Generally, as noted in the case law, proof of a failure to bargain in good faith is established by drawing inferences from external conduct and by examining the tactics or process used by the parties during negotiations. However, a failure to meet one's positive duty to bargain in good faith and make every reasonable effort to enter into a collective agreement may also be inferred from the nature of a substantive proposal put forth (see *Brink's Canada Limited*, *supra*; and *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, [2002] CIRB no. 187). Consequently, while the Board will generally look at the manner in which negotiations are conducted rather than judge the reasonableness of a bargaining position, in some circumstances, it is appropriate and necessary to consider the content of a proposal to determine whether it is illegal, contrary to public policy, or an indication, among others, of bad faith (see *Brewster Transport Company Limited*, *supra*; and *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*).

[63] In *Brink's Canada Limited*, *supra*, the Board reviewed a complaint by a union alleging the employer's insistence on a return to work protocol as a condition of concluding a collective agreement, violated its duty to bargain in good faith. The proposed protocol protected from union discipline those employees who crossed the picket lines during the strike. The Board found that, while the employer attempted to create an illusory sense of movement in its position, in reality there was neither movement nor any real intention to move from its position of obtaining some form of protection for strike breakers. In its analysis of whether the employer's insistence on a provision for the protection of strike breakers amounted to a failure to bargain in good faith, the Board considered whether the parties had reached an impasse; what was the principal cause or demand preventing an agreement and; whether the subject of the demand was unreasonable:

l'employeur ne pouvait donc pas négocier sur ce point jusqu'à ce qu'il y ait une impasse.

[62] L'omission ou le refus d'accéder aux revendications d'une partie n'indique pas en soi la présence d'une revendication déraisonnable. De manière générale, ainsi qu'il est indiqué dans la jurisprudence, la preuve qu'il y a eu négociation de mauvaise foi est établie au moyen de conclusions tirées du comportement extérieur et de l'examen des tactiques ou procédures employées par les parties au cours des négociations. Cependant, un manquement à l'obligation expresse de négocier de bonne foi et de faire tous les efforts raisonnables en vue de conclure une convention collective peut occasionnellement découler de la nature des propositions formelles présentées par une partie (voir *Brink's Canada Limited*, précitée; et *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, [2002] CCRI n° 187). Par conséquent, bien que le Conseil se penche généralement sur la manière dont les négociations sont menées et qu'il s'abstienne de juger le caractère raisonnable des positions de négociation, dans certaines circonstances, il convient et il est nécessaire d'examiner le contenu d'une proposition pour déterminer si elle est illégale ou contraire à l'ordre public ou aux principes qui sous-tendent les relations du travail ou si elle indique, entre autres, une négociation de mauvaise foi (voir *Brewster Transport Company Limited*, précitée; et *CKLW Radio Broadcasting Limited*, précitée).

[63] Dans *Brink's Canada Limited*, précitée, le Conseil a examiné une plainte déposée par un syndicat alléguant qu'en voulant imposer un protocole de retour au travail comme condition à la conclusion d'une convention collective, l'employeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi. Le protocole proposé protégeait les employés qui franchissaient des lignes de piquetage contre les mesures disciplinaires de la part du syndicat. Le Conseil a jugé que, bien qu'il ait tenté de donner l'impression qu'il modifiait sa position, l'employeur n'en a en réalité rien fait et il n'avait pas non plus l'intention d'abandonner la condition selon laquelle les briseurs de grève devaient bénéficier d'une certaine forme de protection. Dans son analyse en vue d'établir si le fait pour l'employeur d'insister sur l'imposition d'une disposition de protection des briseurs de grève constituait un défaut de négocier de bonne foi, le Conseil s'est demandé si les parties s'étaient retrouvées dans une impasse, quelle cause ou demande empêchait principalement la conclusion d'un accord et si le sujet de la demande était déraisonnable :

[78] In determining what constitutes an unreasonable demand, guidance is to be found in *Les Élévateurs de Sorel Limitée, supra*, wherein the Board asked

“... Is the subject of the demand one that is a legitimate subject matter for collective bargaining in that it is not based on a premise that is contrary to specific provisions of the *Code* ... or contrary to legislative intent as embodied generally within the terms of the *Code* and, specifically, in its preamble?”

(pages 27; and 14,223)”

[79] A similar approach was used in *Inuvik Housing Authority* (1987), 71 di 1 (CLRB no. 645), wherein the Board spoke of only examining the content of a party's proposals where there is an indication of illegality, a consideration of public policy, or an indicium of bad faith

[80] In the instant case, Mr. Hannah candidly stated that the employer wished to provide for the bargaining unit members who had crossed the picket lines. He attempted to make a case for his concern by asserting that the employer wished to retain a certain continuity within its business by retaining the services of experienced employees. The Board, however, does not accept this explanation. It is to be noted that some of the employees to whom the employer wished to grant superseniority had only probationary status

(pages 26; and 24)

[64] Although the provision in dispute in *Brink's Canada Limited, supra*, was different from the one at issue here, the general principles elaborated by the Board and its review of jurisprudence are nonetheless helpful in the present analysis. As was the case in *Brink's Canada Limited, supra*, the Board is of the view it must look at the proposal put forward by Crawford in answering whether it violated its duty to bargain in good faith and made every reasonable effort to reach a collective agreement. In light of the context and background surrounding the Teamsters' successful challenge under the Lynk Award of the grievability of a work allocation dispute and the fact the provision at issue was the main barrier to the parties' reaching an agreement, it is appropriate to consider whether the proposal itself is an indication of bad faith by Crawford.

[65] There is no doubt, the work allocation provision—especially the issue of remedy for mistakes in work allocation—was a central issue in the parties' negotiations. Although the parties had not reached a consensus on every item of the collective agreement, allocation of work was the major stumbling block between them. Also, Crawford made it clear to the union and its main customers that there was no room for

[78] Pour déterminer ce qu'est une revendication déraisonnable, il convient de se reporter à l'affaire *Les Élévateurs de Sorel Limitée*, précitée, où le Conseil s'est demandé :

« ... si cette revendication est légitimement négociable parce qu'elle ne reposait pas sur un principe contraire à des dispositions précises du *Code*... ou contraire à son esprit tel qu'il est exprimé dans ses dispositions et plus particulièrement, dans son préambule

(pages 27; et 14,223) »

[79] Une démarche semblable a été adoptée dans l'affaire *Inuvik Housing Authority* (1987), 71 di 1 (CCRT n° 645), où le Conseil a mentionné qu'il n'examinerait le contenu de la proposition d'une partie que lorsqu'il y a indication d'une illégalité, question d'ordre public ou indice de mauvaise foi

[80] Dans la présente affaire, M. Hannah a déclaré franchement que l'employeur souhaitait assurer le sort des membres de l'unité de négociation qui avaient franchi les lignes de piquetage. Il a tenté d'établir le bien-fondé de cette volonté en affirmant que l'employeur souhaitait maintenir une certaine continuité au sein de son entreprise en retenant les services d'employés d'expérience. Le Conseil, cependant, ne peut retenir cette explication. Il y a lieu de noter que certains des employés à qui l'employeur souhaitait accorder une ancienneté privilégiée étaient à l'essai seulement

(pages 26; et 24)

[64] Bien que la disposition en litige dans *Brink's Canada Limited*, précitée, était différente de celle en cause en l'espèce, les principes généraux énoncés par le Conseil et son examen de la jurisprudence sont néanmoins utiles aux fins de la présente analyse. Comme c'était le cas dans *Brink's Canada Limited*, précitée, le Conseil estime qu'il doit étudier la proposition soumise par Crawford afin de déterminer si l'employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi et s'il a fait tous les efforts raisonnables en vue de conclure une convention collective. Étant donné que la décision Lynk a donné gain de cause aux Teamsters qui contestaient l'interdiction de présenter des griefs sur la question de la répartition du travail, et que la disposition en cause était le principal obstacle à la conclusion d'une convention, il convient d'étudier la proposition pour déterminer si elle indique de la mauvaise foi de la part de Crawford.

[65] Il ne fait aucun doute que la disposition sur la répartition du travail – tout particulièrement la question sur la réparation pour des erreurs de répartition du travail – était au cœur des négociations. Même si les parties n'avaient pas obtenu un consensus sur tous les points de la convention collective, la répartition du travail constituait la principale pierre d'achoppement. Par ailleurs, Crawford a indiqué clairement au syndicat

any changes to its proposal. The evidence shows the employer's mind was closed to anything else. It had adopted a "take-it-or-leave-it" position in regards to the provision in issue. There was no evidence that the employer was prepared to relent or that the union was prepared to agree.

[66] Accordingly, the Board has no difficulty in finding the parties were at an impasse with respect to the allocation of work provision (article 18.2) and that this was the principal cause preventing them from reaching an agreement. The remaining question is whether the employer's proposal was illegal, contrary to public policy or, under the circumstances, an indication of bad faith on its part.

[67] As stated above, the union argues that the employer's predetermined non-monetary remedy is in effect maintaining the status quo work allocation clause, in spite of the Lynk Award. It maintains the right to grieve necessarily includes a right to a proper remedy. It argues that the employer's proposal, even with the non-grievable portion removed, amounts essentially to the same result since there would be little benefit to pursue a grievance to arbitration, given the predetermined limited remedy. Without the possibility of a monetary remedy, argues the union, the right to grieve the allocation of work agreed to and provided for in the collective agreement would be rendered all but meaningless.

[68] The union explained its reasons for not being able to agree to the employer's proposal. According to the union, the employer's proposed "first pick of loads" would have a negative impact on subsequent drivers thereby creating a domino effect and in reality transferring the cost of any mistake in work allocation from the employer to the employees. The union explained that since the last round of collective bargaining, it had filed several grievances in respect of alleged violations of the work allocation provision under the collective agreement because it felt that this issue went beyond honest mistakes on the part of the employer. That was the reason behind the Lynk arbitration process and award. It is with this favourable award in hand that the union's bargaining proposal

et à ses principaux clients qu'il ne modifierait pas sa proposition. La preuve démontre que la décision de l'employeur était arrêtée. Sa position était « c'est à prendre ou à laisser » en ce qui concerne la disposition en litige. Rien ne démontre que l'employeur était disposé à revenir sur sa décision ou que le syndicat était disposé à accepter la proposition.

[66] Par conséquent, le Conseil en arrive sans difficulté à la conclusion que les parties étaient dans une impasse en ce qui concerne la disposition sur la répartition du travail (clause 18.2) et que cette impasse était la principale raison qui les empêchait de conclure une entente. Il reste à décider si la proposition de l'employeur était illégale, contraire à l'ordre public ou si, compte tenu des circonstances, elle indiquait de la mauvaise foi de sa part.

[67] Comme mentionné précédemment, le syndicat prétend que la réparation non pécuniaire préétablie par l'employeur représente, dans les faits, un maintien du statu quo en ce qui concerne la clause sur la répartition du travail, en dépit de la décision Lynk. Il soutient que le droit de présenter un grief comprend nécessairement le droit à une réparation adéquate. À son avis, la proposition de l'employeur, même si on en retranche l'interdiction de présenter un grief, donne essentiellement lieu au même résultat puisque le renvoi d'un grief à l'arbitrage rapporterait peu d'avantages étant donné la réparation préétablie limitée. Le syndicat estime que, sans la possibilité d'obtenir une réparation pécuniaire, le droit de présenter un grief en matière de répartition du travail approuvée et prévue dans la convention collective deviendrait pour ainsi dire inutile.

[68] Le syndicat a expliqué pourquoi il ne pouvait pas accepter la proposition de l'employeur. À son avis, la proposition de l'employeur d'accorder le premier choix des charges aurait une incidence négative sur les chauffeurs suivants, ce qui déclencherait ainsi une réaction en chaîne et transférerait, en réalité, le coût de l'erreur de l'employeur aux employés. Le syndicat a précisé que, depuis la dernière ronde des négociations, il avait présenté plusieurs griefs concernant des violations alléguées de la disposition sur la répartition du travail de la convention collective parce qu'il estimait que cette question dépassait les erreurs honnêtes qu'aurait pu commettre l'employeur. C'était là le motif sous-tendant la décision Lynk et la procédure d'arbitrage dans cette affaire, et c'est en se fondant sur

removed any reference to limits on the grievance process.

[69] The employer put forth a single proposal. Although its proposal no longer barred outright the filing of grievances in respect to work allocation, it predetermined and limited the remedy. The employer was firm in its position and did not deviate from its proposal for a predetermined non-monetary award. It argues that the first pick of loads when the driver is next available could result, in certain circumstances, in a preferred load for the affected driver. In addition, the employer argues that a similar collective agreement clause was accepted by the union in regard to same day cancellations. Crawford takes the position its proposal is in line with the Lynk Award as it restores the statutory right to grieve and it believed the membership would accept the non-monetary award in exchange for the first pick of load.

[70] The Board is not making any finding with respect to whether the employer's proposal met the requirements of the Lynk Award or whether it was illegal *per se*. In other words, the Board's determination does not centre around the legality of Crawford's no monetary remedy proposal for mistake in work allocation but rather on whether its insistence on that proposal was an indication of bad faith bargaining under the particular circumstances of this round of bargaining. The Board is of the view that the employer's insistence on its proposal, with no room for movement and its unwillingness to consider alternative proposals, was an indication, among other factors, of bad faith on its part and a failure to make every reasonable effort to enter into a collective agreement with the union.

[71] Despite the employers' argument to the contrary, the Board finds there was in reality no real intention on its part to move from its prior position in regard to the impugned contract clause. This was clear in Brad Crawford's evidence. He stated that the employer's proposal reflected the system in place for correcting errors in work allocation from day one. He indicated that this was the way Crawford had always dealt with mistakes in the dispatch of work allocation and he wished to continue with the existing system. Crawford's real intention in this regard is also confirmed by the *Guelph Mercury* article in which Mr. Crawford is

cette décision favorable que le syndicat avait présenté sa proposition de négociation collective en supprimant tout libellé qui limitait le droit à la procédure de règlement des griefs.

[69] L'employeur a présenté une seule proposition. Même si sa proposition n'interdisait plus carrément la présentation de griefs sur la répartition du travail, elle établissait au préalable et limitait la réparation. L'employeur a adopté une position ferme et n'a pas dérogé à sa position concernant la réparation non pécuniaire. À son avis, le fait de donner le premier choix de charge au chauffeur lésé la prochaine fois qu'il est disponible peut, dans certaines circonstances, lui permettre d'obtenir une meilleure charge. Par ailleurs, l'employeur soutient que le syndicat a accepté une clause semblable de la convention collective concernant les annulations le jour même. Il affirme que sa proposition est compatible avec la décision Lynk, parce qu'elle rétablit le droit prévu par la loi de présenter un grief, et qu'il croyait que les membres accepteraient la décision non pécuniaire en échange de cette offre de premier choix.

[70] Le Conseil ne tire aucune conclusion à savoir si la proposition de l'employeur respectait les exigences de la décision Lynk ou si elle était illégale en soi. Autrement dit, le Conseil ne se concentrera pas sur la légitimité de la proposition de Crawford relativement à la réparation non pécuniaire pour des erreurs de répartition du travail, mais tentera plutôt de déterminer si l'insistance sur cette proposition était un indice de négociation de mauvaise foi dans les circonstances particulières de cette ronde de négociations. Le Conseil estime que l'insistance de l'employeur, ainsi que son refus d'apporter des modifications ou d'étudier d'autres propositions indiquaient, entre autres, de la mauvaise foi de sa part et un manquement à son obligation de faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective avec le syndicat.

[71] Malgré l'argument contraire de l'employeur, le Conseil juge qu'il n'y avait, en réalité, aucune véritable intention de sa part de modifier sa position antérieure relativement à la clause en litige. Ceci est ressorti clairement du témoignage de Brad Crawford. Il a déclaré que la proposition de l'employeur était fondée sur le système qui était en place depuis le premier jour pour corriger les erreurs de répartition du travail. Il a indiqué que Crawford avait toujours agi de la sorte quand des erreurs se produisaient dans la répartition du travail et qu'il souhaitait que le système existant demeure en place. La véritable intention de Crawford à

quoted as saying, “[t]he union basically wanted to dictate how we run our business.”

[72] Other factors reinforce the Board’s conclusion in this regard. Crawford refused to go back to the bargaining table and withdrew its final offer. The duty to bargain is a continuing one and does not cease when a work stoppage occurs. Notwithstanding a strike or lockout, there remains an obligation to continue to bargain and make every reasonable effort to conclude a collective agreement (see *Air Nova Inc.* (1997) 103 di 115; and 35 CLBRBR (2d) 103 (CLRB 1196); *General Aviation Services Ltd.* (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRB 47; and 82 CLLC 16,177 (CLRB no. 385); and *Maritime Employers’ Association* (1986), 68 di 48 (CLRB no. 602)). Similarly, the duty to bargain does not end because the union has rejected the employer’s offer and obtained a strike mandate from its members. Here, Crawford’s failure to return to the bargaining table is questionable in view of the fact that it had misread the wishes of the bargaining unit employees. In the Board’s view, it is contradictory for the employer on the one hand to say the rationale for insisting on its proposal is its confidence employees would accept it as is, but on the other hand to immediately refuse to return to the bargaining table when proven wrong in its assessment of the employees’ wishes.

[73] Another factor is that despite the fact Crawford’s knowledge from its regular conversations with its main clients that they were getting progressively nervous and consequently its main source of revenue was in jeopardy, it did nothing to reassure or preserve those main clients. Rather, Crawford assisted a competitor (Fortress) to take over its AOC business.

[74] In *Fleet Industries, Magellan Aerospace Limited*, [2006] OLRB Rep. January/February 45, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) allowed a complaint by a union alleging breach of duty to bargain in good faith and interference, where the employer proposed a “cap” on the arbitrator’s remedial jurisdiction to award severance and termination pay in the context of a plant closure and the negotiation of a back-to-work protocol. The OLRB summarized the employer’s proposal as follows:

cet égard est également confirmée dans l’article du *Guelph Mercury*, dans lequel M. Crawford a déclaré que « [l]e syndicat voulait essentiellement dicter notre manière de diriger notre entreprise ».

[72] D’autres éléments étayaient la conclusion du Conseil à cet égard. Crawford a refusé de retourner à la table de négociation et a retiré son offre finale. L’obligation de négocier est continue et ne prend pas fin lorsqu’un arrêt de travail commence. Même en cas de grève ou de lock-out, l’obligation de continuer à négocier et de faire tous les efforts en vue de conclure une convention collective demeure (voir *Air Nova Inc.* (1997), 103 di 115; et 35 CLBRBR (2d) 103 (CCRT n° 1196); *General Aviation Services Ltd.* (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRB 47; et 82 CLLC 16,177 (CCRT n° 385); et *Association des employeurs maritimes* (1986), 68 di 48 (CCRT n° 602)). De même, l’obligation de négocier ne prend pas fin lorsque le syndicat rejette une offre de l’employeur et qu’il obtient un mandat de grève de ses membres. En l’espèce, le refus de Crawford de retourner à la table de négociation soulève des interrogations, étant donné qu’il avait fait une mauvaise lecture de la volonté des employés de l’unité de négociation. Il semble contradictoire que l’employeur dise, d’une part, avoir insisté sur sa proposition parce qu’il était confiant que les employés l’accepteraient, mais que, d’autre part, il ait aussitôt refusé de retourner à la table de négociation lorsque son évaluation de la volonté des employés s’est avérée erronée.

[73] Par ailleurs, même si l’employeur savait, par ses conversations régulières avec ses principaux clients, que ceux-ci étaient de plus en plus nerveux et que, par conséquent, sa principale source de revenus était compromise, il n’a rien fait pour rassurer ou conserver ces clients. Crawford a plutôt aidé un compétiteur (Fortress) à exercer ses activités auprès d’AOC.

[74] Dans *Fleet Industries, Magellan Aerospace Limited*, [2006] OLRB Rep. January/February 45, la Commission des relations de travail de l’Ontario (CRTO) a accueilli une plainte déposée par un syndicat qui alléguait un manquement à l’obligation de négocier de bonne foi et de l’ingérence de la part de l’employeur lorsque celui-ci a proposé un « plafond » au pouvoir de réparation de l’arbitre sous forme d’indemnités de départ ou de cessation d’emploi dans le cadre de la fermeture d’une usine et de la négociation d’un protocole de retour au travail. La CRTO a résumé la proposition de l’employeur comme suit :

11. Under the ESA 2000, employees not represented by a bargaining agent may make their claims for severance pay and termination pay by bringing a complaint to the Employment Standards Branch or through a civil action in the courts. If the claim is made by way of complaint, the maximum amount that can be awarded by an Employment Standards Officer is \$10,000 (see section 103). Employees who are represented by a bargaining agent who have recourse to the grievance and arbitration procedure, must make their claims for ESA 2000 severance and termination pay through that grievance and arbitration procedure (see section 99). The ESA 2000 does not specifically place a monetary limit on the amount of severance and termination pay an arbitrator can award.

12. At its simplest, the employer has proposed as part of the back-to-work protocol that the parties agree to a "cap" on what the arbitrator can award in the event the arbitrator rejects the employer's initial and primary position that none of the employees are entitled to severance and termination pay because the plant closure was the economic consequence of the strike. The cap would be \$11,000, that is, \$1,000 more than the maximum an Employment Standards Officer could order if this were a claim brought by a person not covered by a collective agreement who elected to bring his or her claim to the Employment Standards Branch, rather than through the courts.

13. It is common ground that the applicants represent a number of employees with long service and that if they are entitled to severance pay under the ESA 2000, their entitlements would exceed the \$11,000 cap the employer has proposed

(pages 48-49)

[75] As in the present matter, the OLRB found that the parties were at an impasse over the employer's insistence on limiting the amount of severance an arbitrator could award and, although not illegal *per se* under the particular circumstances, the employer's proposal could not be bargained to impasse:

22. Having concluded that there was an impasse, but also having concluded that the proposal was not *per se* illegal, the final question that remains is whether the employer, in the circumstances of this case, could take the proposal to impasse. I find that the answer is no. ...

24. ... In this case the employer has taken to impasse a proposal to limit the bargaining unit employees' rights to claim the full entitlement of severance pay that the ESA 2000 permits them to seek before an arbitrator. The right to severance pay is an important one. In the circumstances of a plant closure, and the reality of the bargaining context where the union has little economic clout, the guarantee of minimum employment standards takes on increased importance for

11. En vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la Loi) les employés non représentés par un agent négociateur peuvent faire des demandes d'indemnités de départ et de cessation d'emploi en déposant des plaintes auprès de la Direction des normes d'emploi ou en intentant des poursuites au civil devant les tribunaux. Si la demande est faite sous forme de plainte, la somme maximale pouvant être accordée par l'agent des normes d'emploi est de 10 000 \$ (voir article 103). Les employés qui sont représentés par un agent négociateur, qui ont accès à une procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, doivent présenter des demandes d'indemnités de départ et de cessation d'emploi au titre de la Loi par l'entremise de cette procédure (voir article 99). La Loi ne limite pas expressément le montant de l'indemnité de départ et de cessation d'emploi que l'arbitre peut accorder.

12. En résumé, l'employeur proposait, dans le cadre du protocole de retour au travail, que les parties s'entendent sur un « plafond » quant à ce que l'arbitre pouvait accorder en cas de rejet par l'arbitre de la position initiale et fondamentale de l'employeur selon laquelle aucun employé n'aurait droit à une indemnité de départ et de cessation d'emploi parce que la fermeture de l'usine avait été causée par la grève. Le plafond était établi à 11 000 \$, c'est-à-dire 1 000 \$ de plus que le maximum qu'un agent des normes d'emploi pouvait ordonner dans le cas d'une plainte formulée par une personne non couverte par une convention collective qui déciderait de s'adresser à la Direction des normes d'emploi, plutôt qu'aux tribunaux.

13. Nul ne conteste le fait que les requérants représentent plusieurs employés ayant à leur actif de nombreuses années de service qui, s'ils ont droit à une indemnité de cessation d'emploi en vertu de la Loi, peuvent toucher des indemnités dépassant le plafond de 11 000 \$ proposé par l'employeur.

(pages 48-49; traduction)

[75] À l'instar de la présente affaire, la CRTO a constaté que les parties étaient dans une impasse face à l'insistance de l'employeur d'imposer un montant d'indemnité de départ pouvant être accordé par un arbitre et, même si elle n'était pas illégale en soi dans les circonstances particulières de l'affaire, l'employeur ne pouvait pas tenter de négocier sa proposition jusqu'à ce qu'il y ait impasse :

22. Après avoir conclu qu'il y avait impasse, mais également que la proposition n'était pas en soi illégale, il reste à décider si l'employeur, dans les circonstances en l'espèce, pouvait maintenir sa proposition jusqu'à ce qu'il y ait impasse. Je conclus par la négative ...

24. ... L'employeur a insisté sur une proposition jusqu'à ce qu'il y ait impasse pour limiter les droits des employés de l'unité de négociation de réclamer le paiement complet de l'indemnité de départ que la Loi leur permet de demander à un arbitre. Le droit à une indemnité de départ est un droit important. Dans le cadre de la fermeture d'une usine, et compte tenu de la réalité du contexte de la négociation ou le syndicat a peu de pouvoir économique, la garantie de normes minimales

employees. To conclude that the employer could take this proposal to impasse would, in the words of the Board in *Radio Shack*, "...make the employees' statutory rights illusory, and subject to the balance of bargaining power rather than the rule of law."

(pages 51 and 52; emphasis added)

[76] The Board is of the view that the fact the union had agreed to the non-grievable provision in the last two rounds of collective bargaining is not determinative. The union explained that what lead to the filing of the grievances were the escalating problems with the work dispatch, including favouritism or personal issues rather than bona fide dispatching mistakes. The Board accepts the evidence of the union that the alleged contraventions of work allocation provisions under article 18.2 of the collective agreement are what brought about the union filing several grievances to contest the provision in dispute. Similarly, article 18.5 of the collective agreement (Same Day Cancellation) is of no assistance to the employer's argument. This article deals with loads being cancelled, presumably outside of the employer's control. Conversely, the assignment or allocation of loads is entirely within the employer's control.

[77] The Board recognizes that the insistence by a party on a certain position during bargaining does not in itself constitute a failure to bargain in good faith and notwithstanding the Board's finding in the instant matter, unions and employers do and should enjoy a broad discretion to fashion collective agreement provisions they feel are responsive to their respective needs, considering the nature of the business in which they operate. In the present matter, while it may have been permissible for the parties to successfully bargain the work allocation clause at issue, Crawford's real objective was to retain the existing system despite having proposed to remove the non-grievable portion of the previous impugned clause. Pursuing its proposal to impasse under the circumstances described in paragraphs 70 to 73 above, was an indication of bad faith bargaining on its part and a failure to make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

d'emploi revêt une importance accrue pour les employés. Le fait de conclure que l'employeur pourrait négocier cette proposition jusqu'à ce qu'il y ait impasse équivaut, comme l'a énoncé la Commission dans *Radio Shack*, à « ... rendre les droits des employés prévus par la Loi sans effet et tributaires de l'équilibre du pouvoir de négociation plutôt que de la primauté du droit ».

(pages 51 et 52; traduction; c'est nous qui soulignons)

[76] Selon le Conseil, le fait que le syndicat a accepté une disposition interdisant la présentation de griefs lors des deux rondes précédentes n'est pas déterminant. Le syndicat a imputé les griefs aux problèmes de plus en plus graves au chapitre de la répartition du travail, à savoir les cas de favoritisme et les conflits personnels, plutôt qu'à des erreurs de répartition de bonne foi. Le Conseil accepte la preuve du syndicat selon laquelle les contraventions alléguées des dispositions sur la répartition du travail, en vertu de la clause 18.2 de la convention collective, ont entraîné la présentation de plusieurs griefs par le syndicat pour contester ladite disposition. De même, la clause 18.5 de la convention collective (annulation le jour même) n'étaye nullement l'argument de l'employeur. Cet article porte sur l'annulation de charges, ce qui est vraisemblablement indépendant du contrôle de l'employeur, alors que l'employeur contrôle entièrement l'attribution ou la répartition des charges.

[77] Le Conseil reconnaît que l'insistance d'une partie sur une certaine position pendant les négociations ne constitue pas en soi un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi et, malgré la conclusion du Conseil en l'espèce, les syndicats et les employeurs bénéficient, comme ils le devraient, d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour concevoir les dispositions de la convention collective qui répondent, selon eux, à leurs besoins respectifs, compte tenu de la nature de l'entreprise visée. Dans l'affaire qui nous occupe, même s'il avait été acceptable que les parties négocient avec succès la clause sur la répartition du travail en litige, l'intention véritable de Crawford était de maintenir le système existant malgré l'élimination de la portion de la clause antérieure en litige interdisant la présentation d'un grief. Le fait qu'il a insisté pour négocier la proposition jusqu'à ce qu'il y ait impasse, dans les circonstances décrites aux paragraphes 70 à 73 qui précèdent, indique que l'employeur n'a pas négocié de bonne foi et qu'il a manqué à son obligation de faire tous les efforts raisonnables de conclure une convention collective.

[78] It is difficult to reconcile how Crawford made every reasonable effort to reach a collective agreement when it tabled a proposal it ought to have known, given the circumstances leading to the Lynk Award, would not be accepted by the union; adopted a “take-it-or-leave-it” approach; refused to go back to the bargaining table immediately following the rejection of its offer, particularly when it had misread the wishes of the employees; was unwilling to consider alternative proposals to maintaining the status quo; and subsequently withdrew its offer, thereby preventing any possibility of agreement between the parties. This, in the Board’s view amounts to a failure to bargain in good faith contrary to section 50(a) of the *Code*.

B—Employer Interference

[79] The essence of the union’s complaint under section 94(1)(a) of the *Code* is directed at the employer’s actions during collective bargaining and following the union’s rejection of its offer, up to and including the layoff of the employees.

[80] The objective of section 94(1) of the *Code* is the protection of the fundamental right of association as well as the union’s role as the exclusive bargaining agent for the members it represents. The purpose of this section is also to encourage free collective bargaining and the settlement of disputes. To that end, an employer’s duty to bargain in good faith is directly related to its duty not to carry out unfair practices under section 94(1)(a) of the *Code* which provides as follows:

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union;

[81] While Crawford’s decision to transform its transportation business was primarily in reaction to AOC and Huntsman’s decision to discontinue using Crawford as their transportation service, the Board finds that this decision flowed directly from Crawford’s avoidance of its collective bargaining obligations. The Board’s finding is reinforced by the *Guelph Mercury* news article in which Brad Crawford confirmed the stumbling block between the parties was over how to address mistakes in the allocation of work and summed up the problem as “the union basically wanted to dictate

[78] Il est difficile de concevoir que Crawford a fait tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective, alors qu’il a présenté une proposition même s’il aurait dû savoir, compte tenu des circonstances ayant mené à la décision Lynk, que le syndicat la rejeterait; qu’il a adopté une attitude « c’est à prendre ou à laisser »; qu’il a refusé de retourner à la table de négociation immédiatement après le rejet de son offre, même s’il s’était trompé sur la volonté des employés; qu’il a refusé d’étudier toute autre proposition pour maintenir le statu quo et qu’il a, par la suite, retiré son offre, empêchant ainsi toute possibilité de règlement entre les parties. Le Conseil estime que tous ces éléments équivalent à un manquement à l’obligation de négociier de bonne foi, contrairement à l’alinéa 50a) du *Code*.

B – Ingérence de l’employeur

[79] La plainte du syndicat fondée sur l’alinéa 94(1)a) du *Code* porte sur les agissements de l’employeur lors des négociations collectives, et fait suite au rejet de son offre, jusques et y compris le licenciement des employés.

[80] Le paragraphe 94(1) du *Code* vise à protéger le droit fondamental d’association, ainsi que le rôle du syndicat à titre d’agent négociateur exclusif des membres qu’il représente. L’objectif de ce paragraphe est également d’encourager les libres négociations collectives et le règlement de différends. À cette fin, l’obligation qu’a l’employeur de négociier de bonne foi est directement liée à son obligation de s’abstenir d’adopter les pratiques déloyales que lui impose l’alinéa 94(1)a) du *Code* et qui est libellé comme suit :

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de participer à la formation ou à l’administration d’un syndicat ou d’intervenir dans l’une ou l’autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

[81] Bien que Crawford ait décidé de transformer son entreprise de camionnage principalement en réaction à la décision d’AOC et de Huntsman de ne plus recourir à ses services, le Conseil juge que cette décision était directement liée à la volonté de Crawford de se soustraire à son obligation de négocier collectivement. La conclusion du Conseil s’appuie également sur l’article paru dans le *Guelph Mercury*, dans lequel Brad Crawford a confirmé que la pierre d’achoppement à la conclusion d’une nouvelle convention avait trait aux erreurs de répartition du travail et a résumé le problème

how we run our business” and before returning to trucking “we’d have to be union free.” The Board’s finding is also reinforced by Crawford’s admission that it wanted to retain the system in place for correcting work allocation disputes. In other words, the effect of Crawford’s inflexible position in regards to its proposal was the root of a probable labour dispute which lead to AOC and Huntsman’s decisions to change service providers. In essence, the employer took the position it would rather discontinue its transportation business than have to answer grievances on work allocated contrary to the provisions of the collective agreement.

[82] Crawford’s conduct in bargaining contributed to the decisions of its main customers to discontinue utilizing its services, the consequential layoff of the bargaining unit employees and the transformation of its transportation business into an equipment-leasing one. By the same token, Crawford’s conduct contributed to the decimation of the bargaining unit.

[83] Looking at the collective bargaining context as a whole, including the employer’s refusal to go back to the bargaining table, the Board concludes Crawford changed its business from one of transporting goods to that of leasing equipment because it was not prepared to operate under a collective agreement allowing for remedial compensation for grievances on work allocation.

[84] The Board finds that in the context of the Lynk Award, the employer’s insistence on retaining the existing system for mistakes in work allocation, despite the right to grieve, and its refusal to return to the bargaining table and its unwillingness to consider alternative proposals violated its duty to bargain in good faith. In the present circumstances, these actions also constitute interference with the union’s representation of employees contrary to section 94(1)(a) of the *Code*. It is clear there were no other business reasons for Crawford’s main clients to change service providers at that particular time, other than based on the feedback they received from the employer regarding the status of bargaining. The Board agrees with the union that by its actions, Crawford contributed to the situation

comme suit : « le syndicat voulait essentiellement dicter notre manière de diriger notre entreprise » (traduction). Il a aussi déclaré qu’avant de retourner au camionnage « l’entreprise devra être libérée du syndicat » (traduction). L’admission de Crawford qu’il souhaitait maintenir en place le système pour corriger les erreurs de répartition du travail étaye également la conclusion du Conseil. Autrement dit, la position inflexible de Crawford face à sa proposition était à l’origine d’un conflit de travail probable ayant mené à la décision d’AOC et de Huntsman de changer de fournisseur de services. Essentiellement, l’employeur a opté pour interrompre ses activités de camionnage plutôt que de répondre aux griefs concernant l’attribution de travail qui enfreignait les dispositions de la convention collective.

[82] Par ses agissements dans le cadre des négociations, Crawford a contribué à la décision de ses principaux clients de ne plus recourir à ses services, au licenciement subséquent des employés de l’unité de négociation et à la transformation de ses activités de transport en activités de location d’équipement. Du même coup, les agissements de Crawford ont contribué à la disparition de l’unité de négociation.

[83] En tenant compte du contexte général de la négociation collective, notamment du refus de l’employeur de retourner à la table de négociation, le Conseil conclut que l’employeur a changé de secteur d’activité, en passant du transport de marchandises à la location d’équipement, parce qu’il n’était pas disposé à se soumettre à une convention collective prévoyant une indemnisation à titre de réparation dans le cadre des griefs sur la répartition du travail.

[84] Le Conseil estime que, dans le contexte de la décision Lynk, par son insistance en vue de maintenir le système existant pour les erreurs de répartition du travail, en dépit du droit de présenter un grief, ainsi que son refus de retourner à la table de négociation et d’étudier d’autres propositions, l’employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi. Dans les circonstances en l’espèce, ces agissements constituent également de l’ingérence dans la représentation des employés par le syndicat, ce qui est contraire à l’alinéa 94(1)a) du *Code*. De toute évidence, la seule raison commerciale que les principaux clients aient de changer de fournisseur à ce moment particulier était fondée sur les commentaires qu’ils recevaient de l’employeur au sujet des négociations. Le Conseil

of it no longer being able to continue its trucking business.

[85] In addition to maintaining that the present situation is strictly a case of a loss of business outside of its control, Crawford also relies on the recent decision of the Supreme Court of Canada in *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, [2004] 1 S.C.R. 43, to argue the right of an employer to permanently close its business.

[86] Following is a brief summary of the facts relevant to that case. Société de la Place des Arts (SPA) is responsible for administering the Place des Arts in Montréal. The SPA previously staged performances itself but it later withdrew from that activity. In addition, SPA's tenants staged performances and until 1999, SPA provided them with stage technician services. SPA and the union representing its employees had agreed under the collective agreement that SPA would only employ unionized stage technicians. Moreover, the tenants' leases with the SPA stipulated that they would only use unionized technicians. Following the expiry of the collective agreement in 1999, the union went on strike. Some five months into the strike, the SPA decided it would no longer provide stage technician services to its tenants and amended its leases to allow tenants to hire their own stage technicians. When the tenants hired non-unionized stage technicians, the union complained the SPA had violated section 109.1(b) of the Quebec *Labour Code*, that prohibits an employer from utilizing replacement workers during a strike.

[87] The Quebec Labour Court found that the SPA had violated section 109.1(b) of the Quebec *Labour Code* and that decision was upheld by Quebec's Superior Court and Court of Appeal. In allowing the SPA's appeal, the Supreme Court found that the courts below had given too broad a meaning to the word "utilizing" in the section under review:

It is clear that the SPA no longer actively employed stage technicians during the Disputed Period. That was the effect of its Resolution to shut down the technical services part of its business. It is also clear that the SPA indirectly benefited, in the Disputed Period, from the services of stage technicians engaged by the Tenants. Without those technicians the Tenants would

souscrit à la position du syndicat voulant que, à cause de ses agissements, Crawford a participé à faire en sorte de ne plus être en mesure de poursuivre ses activités de camionnage.

[85] En plus de soutenir que la présente situation est strictement un cas de perte commerciale indépendante de son contrôle, Crawford invoque la décision rendue récemment par la Cour suprême du Canada dans *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, [2004] 1 R.C.S. 43, pour faire valoir le droit d'un employeur de fermer son entreprise de façon permanente.

[86] Voici un court résumé des faits pertinents à cette affaire. La Société de la Place des Arts (SPA) administre la Place des Arts de Montréal. La SPA qui, à une époque, montait elle-même des spectacles, a abandonné cette activité. Les locataires de la SPA montaient les spectacles et, jusqu'en 1999, la SPA leur fournissait des services techniques. La SPA et le syndicat représentant ses employés avaient convenu dans le cadre de la convention collective que la SPA ne devait employer que des techniciens de scène membres du syndicat. De plus, les baux liant la SPA à ses locataires prévoyaient que ceux-ci devaient recourir exclusivement aux services des techniciens syndiqués. À l'expiration de la convention collective en 1999, le syndicat a déclenché la grève. Quelque cinq mois après le début de la grève, la SPA a décidé de ne plus fournir de services techniques à ses locataires et de modifier les baux des locataires pour leur permettre d'embaucher leurs propres techniciens de scène. Lorsque les locataires ont embauché des techniciens de scène non syndiqués, le syndicat a déposé une plainte alléguant que la SPA avait violé l'alinéa 109.1b) du *Code du travail* du Québec, qui interdit à un employeur d'utiliser les services d'un travailleur de remplacement en cas de grève.

[87] Le Tribunal du travail du Québec a conclu que la SPA avait enfreint l'alinéa 109.1b) du *Code du travail*. Cette décision a été confirmée par la Cour supérieure et la Cour d'appel du Québec. En accueillant le pourvoi de la SPA, la Cour suprême a déclaré que les tribunaux avaient accordé un sens trop large au terme « utilisation » dans l'article visé :

La SPA a manifestement cessé de recourir de façon active aux techniciens de scène au cours de la période en litige. C'est la conséquence découlant de la résolution qu'elle a prise de cesser d'exploiter la facette des services techniques de son entreprise. Il est tout aussi manifeste qu'au cours de la période en litige, la SPA a bénéficié indirectement des services des techniciens de

have been unable to mount their productions, and without those productions the SPA would not have drawn revenue either from the Tenants themselves (in the form of rent) or from the Tenants' audiences (who patronize the SPA's bars and concessions before and after performances and at intermissions). The same can be said of the performers, authors, composers and directors who use the SPA's facilities: the SPA indirectly benefits from their work, for without it the SPA would have no reason to exist. **The question is whether such an indirect benefit amounts to utilizing the services of a person employed by another for the purposes of s. 109.1(b) of the Code.**

In my view it does not. I agree with the SPA that the dictionary definitions quoted above indicate that to utilize involves a positive act by the user. The language and context of s. 109.1(b) are consistent with this usage. She who merely passively benefits from a given state of affairs does not utilize anything. **The SPA cannot be said to be utilizing the services of stage technicians employed by the Tenants within the meaning of s. 109.1(b). The benefit that the SPA draws from its Tenants' business operations is not, in my view, what the legislature intended to capture with the word "utilizing" in s. 109.1(b). ...**

(*I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, *supra*, pages 55-56; emphasis added)

[88] The Supreme Court concluded that in the context of interpreting the particular section under review, the correct approach had to bear in mind that the SPA and its tenants are distinct legal entities, and that the SPA had the right under Quebec law to go partially or completely out of business under the circumstances.

[89] The Supreme Court went on to state the following with respect to the proper interpretation of section 109.1(b) of the Quebec *Labour Code*:

There is another consideration to bear in mind when interpreting s. 109.1(b), namely the right of enterprises governed by the *Code* to go out of business, either completely or in part. This right is clearly established in Quebec law. It is enjoyed equally by unionized and non-unionized enterprises. The leading case is *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy*, [1981] T.T. 22, at p. 26, in which Judge Lesage made the following observations:

... Judge Lesage's reasons in *City Buick Pontiac*, *supra*, at p. 26, make clear that an employer may decide to close up shop [TRANSLATION] "for whatever reason... even if the cessation is based on socially reprehensible considerations". The facts of *City Buick Pontiac* are instructive. There, the employer freely admitted that it was closing up shop because of its inability to negotiate a satisfactory agreement with its sales staff. Faced with this bald admission of the employer's motive, Judge Lesage rightly held that it was not for the Labour Tribunal to sit in judgment of the employer's reasons for shutting down but only to assure that the employer carried out that decision

scène embauchés par les locataires. Sans ces techniciens, les locataires n'auraient pu monter leurs productions; sans ces productions, la SPA n'aurait pu tirer de revenus soit des locataires mêmes (sous forme de loyer), soit du public des locataires (qui fréquente les bars et concessions de la SPA avant et après les spectacles, ainsi que durant les entractes). Il en va de même pour les artistes, auteurs, compositeurs et metteurs en scène qui utilisent les locaux de la SPA : la SPA bénéficie indirectement de leur travail, car autrement elle n'aurait pas sa raison d'être. **Il faut se demander si, pour l'application de l'al. 109.1b) du Code, ce bénéfice indirect équivaut à l'utilisation des services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur.**

À mon avis, ce n'est pas le cas. Je conviens avec la SPA que, d'après les définitions précédentes tirées du dictionnaire, le verbe « utiliser » connote l'idée d'un acte positif par l'utilisateur. Le libellé et le contexte de l'al. 109.1b) sont compatibles avec cette interprétation. Quiconque ne bénéficie que passivement d'une situation donnée n'utilise rien. **On ne peut affirmer que la SPA utilise, au sens de l'al. 109.1b), les services des techniciens de scène à l'emploi des locataires. Le bénéfice que tire la SPA des activités commerciales de ses locataires ne correspond pas, à mon avis, à ce que le législateur entendait par le mot « utiliser » à l'al. 109.1b) ...**

(*A.I.E.S.T., Local de scène 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, précité, pages 55-56; c'est nous qui soulignons)

[88] La Cour suprême a conclu qu'en interprétant la disposition soumise à l'examen, il ne fallait pas perdre de vue que la SPA et ses locataires formaient des entités juridiques distinctes et que la SPA était habilitée en droit québécois à cesser ses activités en tout ou en partie, dans les circonstances.

[89] La Cour suprême a aussi déclaré ce qui suit au sujet de l'interprétation de l'alinéa 109.1b) du *Code du travail* du Québec :

Dans l'interprétation de l'al. 109.1b), on doit également avoir à l'esprit le droit des entreprises régies par le *Code* de cesser leurs activités en tout ou en partie. Ce droit leur est clairement conféré en droit québécois. Les entreprises syndiquées et non syndiquées en jouissent également. Dans l'arrêt de principe en la matière, *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22, p. 26, le juge Lesage a formulé les commentaires suivants :

il ressort des motifs exposés par le juge Lesage dans *City Buick Pontiac*, précité, p. 26, qu'un employeur peut décider de fermer boutique « pour quelque raison que ce soit [...] même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement ». Les faits propres à l'affaire *City Buick Pontiac* nous éclairent. Dans cette affaire, l'employeur a ouvertement admis qu'il fermait l'entreprise à défaut d'avoir pu négocier une entente satisfaisante avec le personnel des ventes. Devant ce simple aveu de l'employeur, le juge Lesage a conclu à juste titre qu'il n'appartenait pas au Tribunal du travail de se prononcer sur les motifs ayant incité l'employeur à fermer

genuinely and did not merely engage in an elaborate sham to break the employees' strike. Returning to the case at bar, the SPA claims it had been considering getting out of the technical services business for some time. That may be so, but it is strictly beside the point. **Where an employer genuinely goes out of business, its motive for doing so is not subject to review under s. 109.1(b) of the Code.**

(pages 56–58; emphasis added)

[90] It is important to keep in mind that the Supreme Court's analysis was made in the context of whether there had been a violation, in light of the particular wording of a provision under Quebec's labour legislation prohibiting the use of replacement workers. In the Board's view, that decision, despite its confirmation of the right of enterprises to genuinely go out of business, does not stand for the proposition that there can never be a finding of a *Code* violation in the context where an employer subsequently discontinues or transforms its business. To interpret the Supreme Court of Canada's decision in such a fashion would, in the Board's opinion, give the decision too broad an application.

[91] The fact an employer chooses to close its business may very well, as the Board will elaborate later, affect the practical aspect of what potential remedy may be appropriate under the particular circumstances of a case. However, this does not remove or reduce an employer's obligations under the *Code*, including for example, its obligation to bargain in good faith. Hence, there may still be a finding of a violation of the *Code*'s provisions despite an employer's subsequent decision to go out of business.

[92] The Board is not questioning Crawford's right to get out of the transportation business. What the Board finds, however, is that Crawford's decision to go out of business was partly rooted in its failure to bargain in good faith. Crawford was not obligated to accept the union's proposal with respect to the disputed clause nor to continue in the transportation business. However, Crawford did fail to bargain in good faith by not considering any alternatives to the existing system, and by refusing to return to the bargaining table when it became apparent that it had miscalculated the employees' willingness to accept its work allocation proposal. Crawford's unwillingness to consider alternative proposals and its insistence on maintaining the status quo, precipitated the timing of AOC and Huntsman's decision to take their business elsewhere

boutique, mais de s'assurer uniquement que l'employeur a réellement décidé de fermer son entreprise et qu'il ne s'est pas simplement livré à de savants subterfuges pour briser la grève. Pour en revenir aux faits de l'espèce, la SPA prétend qu'elle songeait depuis un certain temps à mettre un terme à la prestation des services techniques. Sans doute est-ce possible, mais là n'est pas la question. **Lorsqu'un employeur ferme véritablement son entreprise, le motif pour lequel il le fait n'est pas soumis à l'examen prévu à l'al. 109.1b) du Code**

(pages 56-58; c'est nous qui soulignons)

[90] Il est important de garder à l'esprit que la Cour suprême a fait son analyse dans le contexte où la question à trancher était s'il y avait eu violation, par rapport au libellé particulier d'une disposition d'une loi du Québec interdisant l'utilisation de travailleurs de remplacement. Le Conseil est d'avis que cette décision, même si elle confirme le droit d'une entreprise de fermer véritablement ses portes, n'appuie pas la proposition selon laquelle on ne peut jamais conclure à une violation du *Code* dans le contexte où un employeur abandonne ou transforme subséquemment ses activités commerciales. Une telle interprétation constituerait, selon le Conseil, une application trop large de la décision de la Cour suprême.

[91] Il est fort possible, comme le Conseil l'exposera plus loin, que la fermeture d'une entreprise par un employeur influe en pratique sur la réparation potentielle pouvant s'appliquer dans les circonstances particulières d'une affaire. Cela ne décharge pas pour autant l'employeur de ses obligations en vertu du *Code* et ne réduit pas ses obligations, notamment en ce qui a trait à la négociation de bonne foi. Par conséquent, le Conseil peut toujours conclure qu'il y a eu violation des dispositions du *Code*, malgré la décision subséquente de l'employeur de fermer son entreprise.

[92] Le Conseil ne remet pas en question le droit de Crawford d'abandonner ses activités de transport. Il juge toutefois que la décision de Crawford de quitter ce secteur d'activité était entraînée en partie par le manquement à son obligation de négocier de bonne foi. Crawford n'était pas obligé d'accepter la proposition du syndicat concernant la clause en litige, ni de maintenir ses activités de transport. Cependant, Crawford a omis de négocier de bonne foi en refusant d'étudier les solutions de rechange au système existant et de retourner à la table de négociation lorsqu'il est devenu évident qu'il s'était trompé sur le fait que les employés accepteraient sa proposition sur la répartition du travail. Le refus de Crawford d'étudier d'autres propositions et son insistance pour maintenir le statu quo, a précipité la décision d'AOC et de Huntsman de changer de

which in turn, culminated in Crawford changing its trucking operation to an equipment-leasing one.

[93] Given the Board's disposition with respect to section 50(a) and 94(1) of the *Code* and given that the union is seeking a global remedy as opposed to a section specific remedy, the Board is satisfied these findings are sufficient to determine the appropriate remedy without having to consider the remaining sections cited in the union's complaint (sections 50(b), 89(1), 94(3) and 94(2.1)). Additionally, the Board is satisfied that a finding of violation of these sections would not alter the remedies awarded and consequently no labour relations purpose will be served by its determining the applicability of the other sections of the *Code* raised by the present complaint.

C-Remedy

[94] As indicated above, the remedy sought by the union is a global one. It seeks an order requiring Crawford to reopen its transportation business, reinstate and compensate the laid off employees and compensate the union for damages incurred. Because the union recognizes that Crawford's success in going back into the transportation business is dependent on securing potential clients, it seeks additional monetary compensation as an alternative remedy to Crawford's reopening its transportation business.

[95] The Board's remedial powers are found at section 99 of the *Code*:

99 (1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may

(b.1) in respect of a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith mentioned in paragraph 50(a), by order, require that an employer or a trade union include in or withdraw from a bargaining position specific terms or direct a binding method of resolving those terms, if the Board considers that this order is necessary to remedy the contravention or counteract its effects;

fournisseur, ce qui a mené à l'abandon par Crawford de ses activités de camionnage pour se consacrer à la location d'équipement.

[93] Compte tenu de la décision du Conseil concernant l'alinéa 50a) et le paragraphe 94(1) du *Code*, et compte tenu du fait que le syndicat cherche à obtenir une mesure de redressement globale par opposition à un redressement fondé sur un article en particulier, le Conseil est convaincu que ces conclusions sont suffisantes pour déterminer la mesure de redressement appropriée sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres dispositions invoquées dans la plainte du syndicat (alinéa 50b) et paragraphes 89(1), 94(3) et 94(2.1)). Le Conseil est également convaincu que, même s'il devait conclure à une violation de ces dispositions, cela ne modifierait pas la mesure de redressement accordée, et qu'une décision sur l'applicabilité de ces autres dispositions invoquées dans la présente plainte ne serait donc d'aucune utilité au plan des relations du travail.

C – Mesure de redressement

[94] Comme mentionné précédemment, la mesure de redressement que demande le syndicat est globale. Il demande au Conseil d'ordonner à Crawford de rouvrir son entreprise de camionnage, de rétablir les employés dans leur poste et de leur verser une indemnisation et d'indemniser le syndicat pour les dommages subis. Comme il reconnaît que Crawford ne pourra pas reprendre ses activités de camionnage sans clients potentiels sûrs, le syndicat demande un montant additionnel à titre de mesure de redressement subsidiaire.

[95] Les pouvoirs de redressement du Conseil sont prévus à l'article 99 du *Code* :

99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre

b.1) dans le cas de l'alinéa 50a), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur ou au syndicat d'inclure ou de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation;

(2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives

[96] These sections, which must be read together, give the Board the authority to fashion any remedy it believes is equitable in order to counteract the effects of the *Code*'s violation(s) or stated another way, to put the parties back in the position they would have been in but for the violation(s). Nonetheless, the Board has to be mindful not to order a remedy with obvious enforcement difficulties.

[97] As pointed out by George Adams, *Canadian Labour Law*, 2d ed. (Aurora: Canada Law Book Inc., 1993), the question of remedy is often at the heart of effective resolution for employer's actions which include shutting down or relocating operations in order to avoid collective bargaining:

... The jurisdiction of a labour board to direct the resumption of operations and the practicality of such an order are problematic. No board in Canada or the United States has so ordered, though when found to have unlawfully contracted out bargaining unit work, a more limited remedial issue, boards have ordered the employer reinstate the entire unit. On the other hand, labour boards have fashioned some very novel alternatives. For example, affected employees have been granted access to vacancies in nearby operations of the same employer. Where this has not been possible, labour boards have tried to fashion "make-whole" orders that are fully compensatory or as compensatory as circumstances will reasonably permit.

(pages 10-134-10-135)

[98] In *Catholic Independent Schools and B.C.G.S.E.U.* (2000), 62 CLRBR (2d) 125, the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB) dealt with a similar complaint as the one under review. In that matter, the BCLRB found the employer had violated its duty to bargain in good faith by bargaining to impasse a demand inconsistent with the *Code*. The demand at

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs

[96] Ces dispositions, qui doivent être lues comme un tout, confèrent au Conseil le pouvoir de concevoir toute mesure de redressement qu'il estime être équitable et appropriée pour contrer les effets d'une violation du *Code* ou, autrement dit, pour rétablir les parties dans la situation où elles se seraient trouvées s'il n'y avait pas eu violation. Néanmoins, le Conseil doit prendre garde de ne pas ordonner de redressement comportant des difficultés évidentes au plan de l'application.

[97] Comme mentionné par George Adams, *Canadian Labour Law*, tome 2, 2^e édition, Aurora, Canada Law Book Inc., 1993, la question de la mesure de redressement est souvent au coeur d'un règlement efficace à l'encontre de mesures prises par l'employeur, ce qui comprend la fermeture d'une entreprise ou le déplacement des activités, pour éviter de négocier collectivement :

Le pouvoir d'une commission des relations du travail d'ordonner la reprise des activités et l'aspect pratique d'une telle ordonnance posent un problème. Aucune commission au Canada ou aux États-Unis n'a rendu une telle ordonnance, même si certaines commissions, après avoir conclu qu'un employeur avait imparti illégalement le travail d'une unité de négociation, une simple question de redressement limité, ont ordonné à l'employeur de rétablir l'unité dans son intégralité. D'autre part, les commissions des relations du travail ont conçu des mesures de rechange novatrices. Par exemple, des commissions ont accordé à des employés lésés l'accès à des postes vacants dans des exploitations avoisinantes du même employeur. Lorsque cela n'était pas possible, elles ont tenté de concevoir des ordonnances de réparation offrant un dédommagement complet ou un dédommagement dans une mesure raisonnable compte tenu des circonstances.

(pages 10-134 - 10-135, traduction)

[98] Dans *Catholic Independent Schools and B.C.G.S.E.U.* (2000), 62 CLRBR (2d) 125, la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) a été saisie d'une plainte semblable à celle visée par le présent examen. Dans cette affaire, la CRTCB a conclu que l'employeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi en

issue would have given the Bishop of the diocese final authority to determine employment discipline or dismissal where teachers allegedly breached Catholic standards. The Bishop's determination would not have been subject to arbitral or other third party review.

[99] The BCLRB found the employer had violated its duty to bargain in good faith by tabling and bargaining its demand to impasse and committed an unfair labour practice by closing the school when the union would not agree to its demand. The BCLRB also found the employer had violated its duty to bargain in good faith by engaging in surface bargaining. By way of remedy, the BCLRB rejected the union's request, among other things, for an order requiring the employer to reopen the school:

111a. In *Hunt Manufacturing Ltd.*, *supra*, the Board noted that it must develop and apply appropriate remedies within the practical limits of its remedial jurisdiction. We find that an order requiring the employer to reopen the school in this instance simply exceeds the practical limits of the Board's remedial powers. Such an order would in practical terms require the Board to evaluate or supervise the school's operational decisions for at least some period of time. The Board is ill equipped, both in terms of time and expertise, to embark upon such a course. The remedy is accordingly denied.

(*Catholic Independent Schools and B.C.G.S.E.U.*, *supra*, page 157)

[100] The BCLRB found that the affected employees were entitled to some form of remedy and a further hearing was set to hear the parties in that regard. The BCLRB also ordered the employer to pay the union its bargaining costs. On reconsideration, the BCLRB confirmed the original panel's finding of failure to bargain in good faith but reversed the finding of surface bargaining. The remedies ordered remained unchanged.

[101] The Board finds that, in the particular circumstances of the present matter, the remedy sought by the union with respect to the Board ordering the resumption of Crawford's transportation business would exceed the practical limits of the Board's remedial powers. The Board accepts that the viability of Crawford's transportation business is dependent on

insistant jusqu'à ce qu'il y ait impasse sur une demande allant à l'encontre du *Code*. La demande en litige aurait habilité l'évêque du diocèse à prendre la décision finale en matière disciplinaire et de licenciement en cas de manquement allégué d'un enseignant aux normes de l'Église catholique. La décision de l'évêque n'aurait pas eu à être renvoyée à l'arbitrage ou être examinée par un tiers.

[99] La CRTCB a conclu que l'employeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi en déposant sa demande et en insistant pour que les négociations la concernant mènent à une impasse, et qu'il s'était livré à une pratique déloyale de travail en fermant l'école lorsque le syndicat avait rejeté sa demande. La CRTCB a également jugé que l'employeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi en se prêtant à des négociations de façade. La CRTCB a rejeté la demande du syndicat voulant, entre autres, que l'employeur soit tenu de rouvrir l'école :

111a. Dans *Hunt Manufacturing Ltd.*, précitée, la Commission a noté qu'elle doit concevoir et appliquer des mesures de redressement qui s'inscrivent dans les limites pratiques de ses pouvoirs de redressement. Nous jugeons qu'une ordonnance contraignant l'employeur à rouvrir l'école dépasse simplement, en l'espèce, les limites pratiques des pouvoirs de redressement de la Commission. Une telle ordonnance obligerait la Commission, sur le plan pratique, à évaluer et à superviser les décisions opérationnelles de l'école, du moins pendant un certain temps. La Commission n'a pas les moyens, en temps et en expertise, de s'engager dans cette direction. La demande de redressement est donc rejetée.

(*Catholic Independent Schools and B.C.G.S.E.U.*, précité, page 157; traduction)

[100] La CRTCB a jugé que les employés lésés avaient droit à une certaine forme de réparation et a fixé une autre audience pour entendre les parties sur cette question. La CRTCB a également ordonné à l'employeur de verser au syndicat les frais encourus dans le cadre de la négociation. Dans le cadre d'un réexamen, la CRTCB a confirmé la conclusion du banc initial quant au manquement à l'obligation de négocier de bonne foi, mais a infirmé sa conclusion relativement à la négociation de façade. Les mesures de redressement accordées sont demeurées inchangées.

[101] Selon le Conseil, dans les circonstances particulières de l'affaire qui nous occupe, la mesure de redressement demandée par le syndicat, à savoir que le Conseil ordonne à Crawford de reprendre ses activités de transport, excéderait les limites pratiques des pouvoirs de redressement du Conseil. Le Conseil accepte que la viabilité de l'entreprise de camionnage

retaining its main clients and that without them, Crawford could not continue operating very long. This conclusion is reached on the basis of the high percentage of Crawford's work being generated from these two clients. In addition, for Crawford to go back to its former transportation business, it would have to win back its former clients or secure other clients, all of which is dependent on the willingness of those former or potential clients to do business with Crawford. The evidence confirms that both former main customers—AOC and Huntsman—are now with another service provider and would not go back to Crawford.

[102] If Crawford's transportation business was still in operation, the Board could order the parties back to the bargaining table to bargain in good faith. However, given that Crawford's transportation business no longer exists, such an order has its obvious limitations. The Board is not prepared to make orders that, on a practical basis, cannot be enforced.

[103] To the extent Crawford's transportation business no longer exists and there are no employees, the Board cannot order the employer to go back to the bargaining table and bargain in good faith towards entering into a collective agreement. Aside from monetary compensation, a bare declaration of Crawford having violated its duty to bargain in good faith is the only practical remedy under the circumstances. Had subsequent events proved otherwise and pointed to the fact that Crawford's transformation from a trucking to a leasing business was temporary or a sham, or that there was a transfer of Crawford's trucking business within the meaning of the *Code*, the Board may well have come to a different conclusion as to the appropriate remedy in this matter.

[104] What would have been the likely result of collective bargaining if Crawford had returned to the bargaining table following the rejection of its offer and continued to bargain with the union in regard to the work allocation provision? It is impossible to ascertain with any certainty whether the parties would have in fact concluded a collective agreement without any work stoppage and whether Crawford's main clients would have taken part or all of their respective business elsewhere. As well, Crawford could still have decided,

de Crawford serait tributaire du maintien de ses principaux clients et que, sans eux, Crawford ne pourrait pas survivre très longtemps. Cette conclusion découle du pourcentage élevé du travail que ces deux clients généraient. Par ailleurs, pour que Crawford puisse reprendre ses activités de transport, il lui faudrait reconquérir ses anciens clients ou en trouver d'autres; tout dépendrait de la volonté de ces anciens clients ou de clients potentiels de faire affaire avec Crawford. La preuve confirme que les deux principaux clients—AOC et Huntsman—recourent maintenant aux services d'un autre fournisseur et qu'ils ne retourneraient pas chez Crawford.

[102] Si l'entreprise de transport de Crawford était toujours active, le Conseil pourrait ordonner que les parties retournent à la table pour négocier de bonne foi. Cependant, comme l'entreprise de transport Crawford n'existe plus, une telle ordonnance comporterait des limites évidentes. Le Conseil n'est pas disposé à rendre des ordonnances qu'il est impossible de mettre à exécution d'un point de vue pratique.

[103] Dans la mesure où l'entreprise de transport Crawford n'existe plus et que les employés n'y travaillent plus, le Conseil ne peut pas ordonner à l'employeur de retourner à la table pour négocier de bonne foi en vue de conclure une convention collective. À part la compensation monétaire, une simple déclaration voulant que Crawford a manqué à son obligation de négocier de bonne foi est la seule mesure de redressement pratique dans les circonstances. Si des événements subséquents avaient prouvé le contraire ou indiqué que la transformation de l'entreprise de camionnage en entreprise de location était temporaire ou un subterfuge, ou encore qu'il y avait eu un transfert de l'entreprise de camionnage Crawford au sens du *Code*, le Conseil aurait pu tirer une conclusion différente en ce qui a trait à la mesure de redressement appropriée dans cette affaire.

[104] Quelle aurait été l'issue probable de la négociation collective si Crawford était retournée à la table de négociation à la suite du rejet de son offre et que l'entreprise avait continué à négocier avec le syndicat au sujet de la disposition sur la répartition du travail? Il est impossible de savoir de manière certaine si les parties auraient conclu une convention collective sans arrêt de travail et si les principaux clients de Crawford auraient fait affaire avec d'autres fournisseurs pour une partie ou la totalité des services. Par ailleurs,

as it did, to make a change from a transportation to a leasing business.

[105] However, the Board is satisfied based on the evidence and the circumstances that at a minimum Crawford would have continued to operate its transportation business at its normal level for a longer period of time if it had returned to the bargaining table following the rejection of its offer and continued to bargain with the union in an attempt to reach an agreement on the work allocation provision. Consequently, any work stoppage, withdrawal of work by the main clients or change in the business and the resulting employee layoff, would no doubt, have occurred at a later date. In addition, the closure of the transportation business may well have become a matter of negotiations between the parties.

[106] With respect to damages, the union did not claim any specific amount. The Board has found that the employer failed to bargain in good faith and interfered with the union. The Board is satisfied that the union's bargaining expenses were incurred in vain as a direct result of the employer's actions.

[107] A similar finding was made in *Catholic Independent Schools and B.C.G.S.E.U.*, *supra*, with respect to the union's negotiating costs:

121 Although in this instance the employer hinted that a school closure was a possibility early in the bargaining process, the end result is the same: the proverbial rug has been pulled out from under the union and the bargaining unit by the school's closure. There is in this regard a direct, cause-and-effect relationship between one party's misconduct and another party's useless expenditure. The union has incurred bargaining expenses that have been rendered worthless by the employer's unfair labour practice.

(page 160)

[108] Consequently, the Board finds that the employees in the bargaining unit laid off in March 2004 are entitled to some damages for lost wages and benefits for their hours of work having been reduced and they having been laid off when they were, which the Board fixes at two weeks. The Board further finds the union is entitled to damages for negotiating costs incurred which the Board fixes at \$500 a day for the four days of negotiations that took place between the parties for a total of \$2,000.

Crawford aurait toujours pu décider, comme l'entreprise l'a fait, d'abandonner le transport pour se consacrer à la location.

[105] Cependant, le Conseil est convaincu, compte tenu de la preuve et des circonstances, que l'employeur aurait à tout le moins maintenu ses activités de transport à un niveau normal pendant une plus longue période s'il était retourné à la table de négociation à la suite du rejet de son offre et s'il avait continué de négocier avec le syndicat en vue de conclure une entente relativement à la disposition sur la répartition du travail. Par conséquent, il ne fait aucun doute que l'arrêt de travail, le départ des principaux clients ou la réorientation des activités commerciales et le licenciement en résultant seraient survenus à une date ultérieure. De plus, la fermeture de l'entreprise de transport aurait très bien pu devenir matière à négociation entre les deux parties.

[106] En ce qui concerne les dommages-intérêts, le syndicat n'a pas réclamé de somme précise. Le Conseil a conclu que l'employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi et qu'il s'est ingéré dans la représentation du syndicat. Le Conseil est convaincu que le syndicat a engagé des frais de négociation inutilement en raison des agissements de l'employeur.

[107] Une conclusion semblable a été tirée dans *Catholic Independent Schools and B.C.G.S.E.U.*, précité, concernant les frais de négociation :

121. Même si, en l'espèce, l'employeur a laissé entendre que la fermeture de l'école était possible tôt dans le processus de négociation, le résultat ultime est le même : le syndicat et l'unité de négociation se sont fait couper l'herbe sous les pieds par la fermeture de l'école. Il y a à cet égard un rapport de cause à effet direct entre l'inconduite d'une partie et les dépenses engagées inutilement par l'autre partie. Le syndicat a engagé des dépenses aux fins des négociations qui sont devenues sans valeur en raison de la pratique déloyale de travail à laquelle s'est livré l'employeur.

(page 160; traduction)

[108] Par conséquent, le Conseil conclut que les employés de l'unité de négociation qui ont été licenciés en mars 2004 ont droit à des dommages-intérêts pour la perte de salaires et d'avantages – qu'il fixe à deux semaines – en raison de la réduction de leurs heures de travail et de leur licenciement. Le Conseil conclut également que le syndicat a droit à des dommages-intérêts pour les frais engagés aux fins des négociations, et il en fixe le montant à 500 \$ par jour pour les quatre jours de négociation ayant eu lieu entre les parties, ce qui donne un total de 2 000 \$.

V–Conclusion

[109] For the above reasons the Board allows the union's complaint and:

- declares Crawford violated sections 50(a) and 94(1)(a) of the *Code*;
- orders Crawford to pay two weeks' salary and benefits to all employees in the bargaining unit who received layoff notices in March 2004; and
- orders Crawford to pay the union negotiating costs of \$2,000.

[110] The Board appoints Mr. Peter Suchanek, Regional Director, Ontario Region, to assist the parties in the implementation of the present decision and retains jurisdiction to determine any outstanding issues in regards to the implementation of the present decision.

[111] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Nova Inc. (1997), 103 di 115; and 35 CLRBR (2d) 103 (CLRB no. 1196)

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

Brink's Canada Limited, [2002] CIRB no. 175; and 84 CLRBR (2d) 1

Catholic Independent Schools and B.C.G.S.E.U. (2000), 62 CLRBR (2d) 125

CKLW Radio Broadcasting Limited (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101)

Crawford Transport Inc. and Fortress Trucking Ltd., September 8, 2004 (CIRB LD 1135)

DeVilbiss (Canada) Limited, [1976] OLRB Rep. March 49

Fleet Industries, Magellan Aerospace Limited, [2006] OLRB Rep. January/February 45

General Aviation Services Ltd. (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRBR 47; and 82 CLLC 16,177 (CLRB no. 385)

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CIRB no. 187

V – Conclusion

[109] Pour les motifs qui précèdent, le Conseil accueille la plainte du syndicat et :

- déclare que Crawford a enfreint les alinéas 50a) et 94(1)a) du *Code*;
- ordonne à Crawford de verser deux semaines de salaire et d'avantages sociaux à tous les employés de l'unité de négociation ayant reçu un avis de licenciement en mars 2004;
- ordonne à Crawford de verser au syndicat 2 000 \$ en dédommagement pour ses frais de négociation.

[110] Le Conseil charge M. Peter Suchanek, directeur régional, région de l'Ontario, d'aider les parties à mettre en oeuvre la présente décision et demeure saisi de l'affaire pour trancher toute question liée à la mise en oeuvre de la présente décision.

[111] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal, [2004] 1 R.C.S. 43

Air Nova Inc. (1997), 103 di 115; 35 CLRBR (2d) 103 (CCRT n° 1196)

Association des employeurs maritimes (1986), 68 di 48 (CCRT n° 602)

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001

Brewster Transport Company Limited (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574)

Brink's Canada Limited, [2002] CCRI n° 175; et 84 CLRBR (2d) 1

Catholic Independent Schools and B.C.G.S.E.U. (2000), 62 CLRBR (2d) 125

CKLW Radio Broadcasting Limited (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101)

Crawford Transport Inc. and Fortress Trucking Ltd., 8 septembre 2004 (CCRI LD 1135)

DeVilbiss (Canada) Limited, [1976] OLRB Rep. March 49

I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal, [2004] 1 S.C.R. 43

Maritime Employers' Association (1986), 68 di 48 (CLRBR no. 602)

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001

Nav Canada, [1999] CIRB no. 13; 53 CLRBR (2d) 1; and 99 CLLC 220-047

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 20

Canada Labour Code, Part I, ss. 35; 44; 50, 50(a), 50(b); 57(1), 89, 89(1); 94(1), 94(1)(a), 94(2.1), 94(3), 94(3)(a)(i); 99

Quebec Labour Code

Fleet Industries, Magellan Aerospace Limited, [2006] OLRB Rep. January/February 45

General Aviation Services Ltd. (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRBR 47; et 82 CLLC 16,177 (CCRT n° 385)

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CCRI n° 87

Nav Canada, [1999] CCRI n° 13; 53 CLRBR (2d) 1; et 99 CLLC 220-047

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 35; 44; 50, 50a), 50b); 57(1); 89, 89(1); 94(1), 94(1)a), 94(2.1), 94(3), 94(3)a)(i); 99

Code du travail du Québec

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 20

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Canadian Union of Public Employees, Local 3810,
and
Syndicat des débardeurs du Port de Québec, Local
2614 of CUPE,
applicants,
and
Services Maritimes Québec Inc.; Canadian Salt
Company Limited; Québec Métal Recyclé (FNF)
Inc.; Falconbridge Limited; Centre de distribution
de Sillery Inc.; Coopérative fédérée de Québec;
IMTT-Québec Inc.,
respondents,
and
Société des Arrimeurs de Québec Inc.,
and
Compagnie d'arrimage de Québec Ltée,
employers.

CITED AS: Services Maritimes Québec Inc. et al.

Board File: 25489-C

Decision no. 371
December 8, 2006

Application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Application for reconsideration—Composition of the original panel—The applicants argue that the original panel was not legally constituted because it was initially composed of three persons but the Vice-Chairperson continued to sit alone while the application was being considered—Section 14.1 of the *Code* states that, in the event of the incapacity of a panel member, the Chairperson of the panel may determine any matter—In the case of a representative member who becomes a Vice-Chairperson of the Board, clearly, that person's new situation is an impediment to his or her sitting as a member of a panel—The Vice-Chairperson was required to sit alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Code* for this case to continue.

Application for reconsideration—Certification concerning several employers—Intended scope of the bargaining certificate—Longshoring industry—The

Motifs de décision

Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 3810,
et
Syndicat des débardeurs du Port de Québec, section
locale 2614 du SCFP,
requérantes,
et
Services Maritimes Québec Inc.; Société canadienne
de Sel, Limitée; Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.;
Falconbridge Limitée; Centre de distribution de
Sillery Inc.; Coopérative fédérée de Québec; IMTT-
Québec Inc.,
intimées,
et
Société des Arrimeurs de Québec Inc.,
et
Compagnie d'arrimage de Québec Ltée,
employeurs.

CITÉ : Services Maritimes Québec Inc. et autres

Dossier du Conseil : 25489-C

Décision n° 371
le 8 décembre 2006

Demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Demande de réexamen – Composition du banc initial – Les requérantes font valoir que le banc initial n'était pas légalement constitué puisqu'il était à l'origine composé de trois personnes, mais que la vice-présidente a continué à siéger seule au moment du délibéré – L'article 14.1 du *Code* prévoit qu'en cas d'empêchement d'un des membres du banc, le président de la formation peut trancher seul l'affaire – Dans le cas d'un membre représentatif qui devient vice-président du Conseil, il est clair que sa nouvelle situation constitue un empêchement à l'exercice de ses fonctions de membre – Il était nécessaire que la vice-présidente soit saisie seule du dossier pour la poursuite de cette affaire, en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code*.

Demande de réexamen – Accréditation visant plusieurs employeurs – Portée intentionnelle du certificat d'accréditation – Secteur du débardage – Le banc initial

original panel determined that the six new employers identified in the union's application were not actively engaged in the longshoring industry, within the meaning of section 34(1) of the *Code*—The original panel therefore refused to declare that the six new employers were covered by the bargaining certificate—The reconsideration panel upheld that decision.

Application for reconsideration—Intended scope of the bargaining certificate—Longshoring industry—Specific work—In its original application, the union argued that the employers and the certified employer association were having checking work under the bargaining certificate done by 13 non-unionized persons—The original panel concluded that the 13 persons concerned did not perform checking work—The reconsideration panel reviewed the original panel's conclusion and determined that the dispute that involved whether the 13 persons concerned by the original application were performing checking work under the bargaining certificate falls within the jurisdiction of a grievance arbitrator.

Application for reconsideration—Intended scope of the bargaining certificate—Longshoring industry—Bulk cargo—In its original application, the union argued that the bulk cargo checking work should be done by employees covered by its bargaining certificate—The original panel did not make any formal findings with regard to bulk cargo, but it suggested that bulk cargo was excluded from the intended scope of the bargaining certificate—The original panel then indicated to the parties that they could negotiate an agreement on this point or refer it to arbitration—The reconsideration panel reconsidered and set aside the original panel's findings on excluding bulk cargo checking work and passenger baggage tagging and checking work, and stated that, in the absence of a formal application to amend the description set out in the bargaining certificate pursuant to section 18 of the *Code*, the bargaining certificate does not exclude any type of cargo—If one of the parties wishes bulk cargo to be expressly excluded from the definition set out in the bargaining certificate, it must submit an application to the Board, pursuant to section 18 of the *Code*.

A reconsideration panel consisting of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Mr. Edmund E. Tobin and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons, considered the decision rendered in *Société des Arrimeurs de Québec Inc.*, [2005] CIRB no. 339. The application for

a déclaré que les six nouveaux employeurs visés par la demande du syndicat n'étaient pas véritablement actifs dans le secteur du débardage au sens du paragraphe 34(1) du *Code* – Le banc initial a donc refusé de déclarer que les six nouveaux employeurs étaient visés par le certificat d'accréditation – Le banc de réexamen a confirmé cette décision.

Demande de réexamen – Portée intentionnelle du certificat d'accréditation – Secteur du débardage – Travaux précis – Dans le dossier initial, le syndicat soutenait que les employeurs visés par sa demande et l'association d'employeurs accréditée faisaient effectuer du travail de vérification visé par le certificat d'accréditation par treize personnes non syndiquées – Le banc initial a conclu que ces treize personnes n'exerçaient pas des tâches de vérification – Le banc de révision a réexaminé cette conclusion et a conclu que le litige à savoir si les travaux précis effectués par les treize personnes visées par la demande initiale étaient des travaux de vérification relevait de la compétence d'un arbitre de grief.

Demande de réexamen – Portée intentionnelle du certificat d'accréditation – Secteur du débardage – Cargaisons en vrac – Dans le dossier initial, le syndicat soutenait que les travaux de vérification de la marchandise en vrac devaient être effectués par des employés visés par le certificat d'accréditation – Le banc initial n'a pas énoncé de conclusions formelles au regard des cargaisons en vrac tout en laissant entendre qu'elles étaient exclues de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation – Le banc initial a ensuite mentionné aux parties qu'elles pourraient négocier une entente à ce sujet ou s'en remettre à un arbitre – Le banc de révision a réexaminé et annulé les conclusions du banc initial conduisant à l'exclusion des cargaisons en vrac ainsi que de l'étiquetage et la vérification des bagages de passagers et a déclaré qu'en l'absence d'une demande visant formellement à modifier la description du certificat d'accréditation en vertu de l'article 18 du *Code*, celui-ci n'exclut aucun type de cargaison – Si l'une des parties souhaite que les cargaisons en vrac soient expressément exclues de la définition du certificat d'accréditation, elle doit présenter au Conseil une demande en vertu de l'article 18 du *Code*.

Un banc de révision composé de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M^e Edmund E. Tobin et M^e Louise Fecteau, Vice-présidents, a examiné la décision rendue dans l'affaire *Société des Arrimeurs de Québec Inc.*, [2005] CCRI n° 339. La demande de

reconsideration now before the Board was filed on November 30, 2005, by the Canadian Union of Public Employees (CUPE), Local 3810 (Local 3810), and the Syndicat des débardeurs du Port de Québec, Local 2614 of CUPE (Local 2614), pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*).

[1] Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. After considering the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents and the evidence on file are sufficient for it to decide the present case without an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Jacques Lamoureux and Ms. Isabelle Leblanc, for the Syndicat des débardeurs du Port de Québec, Local 2614 of CUPE and for the Canadian Union of Public Employees, Local 3810.

Mr. Alphonse Lacasse, for St. Lawrence Stevedoring Inc., Compagnie d'arrimage de Québec Ltée., la Société des Arrimeurs de Québec Inc. and Services Maritimes Québec Inc.

Ms. Eve Beaudet and Mr. Pierre Beaudoin, for Canadian Salt Company Limited.

Mr. René Delorme, for le Centre de distribution de Sillery Inc., Falconbridge Limited and Coopérative fédérée de Québec.

Mr. Christian R. Drolet, for IMTT-Québec Inc.

Mr. Éric Boucher, for Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.

I—Background and Facts

[2] Local 3810 represents a unit of checkers at the Port of Quebec. The wording of the bargaining certificate that Local 3810 has held for this bargaining unit since June 20, 1995, reads in part as follows:

all employees working as cargo checkers for employers in the longshoring industry in the geographical region of the Port of Quebec.

[3] When the original application was heard, this bargaining unit included five checkers.

[4] On January 25, 1996, the Société des Arrimeurs de Québec Inc. (SAQ) was designated by the Board as the representative for the employers of this unit of

réexamen dont le Conseil est saisi en l'espèce a été présentée le 30 novembre 2005 par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3810 (section locale 3810), et par le Syndicat des débardeurs du Port de Québec, section locale 2614 du SCFP (section locale 2614), en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*).

[1] L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience. Après avoir examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents et la preuve au dossier lui suffisent pour trancher la présente affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Jacques Lamoureux et M^e Isabelle Leblanc, pour le Syndicat des débardeurs du Port de Québec, section locale 2614 du SCFP et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3810.

M^e Alphonse Lacasse, pour Arrimage du St-Laurent Inc., Compagnie d'arrimage de Québec Ltée., la Société des Arrimeurs de Québec Inc. et les Services Maritimes Québec Inc.

M^e Eve Beaudet et M^e Pierre Beaudoin, pour la Société canadienne de Sel, Limitée.

M^e René Delorme, pour le Centre de distribution de Sillery Inc., Falconbridge Limitée et la Coopérative fédérée de Québec.

M^e Christian R. Drolet, pour IMTT-Québec Inc.

M^e Éric Boucher, pour Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.

I – Contexte et faits

[2] La section locale 3810 représente une unité de vérificateurs dans le port de Québec. Le certificat d'accréditation qu'elle détient depuis le 20 juin 1995 pour cette unité de négociation se définit comme suit :

tous les employés affectés à la vérification des cargaisons à l'emploi de tous les employeurs oeuvrant dans le domaine du débardage dans les limites du territoire géographique du port de Québec.

[3] Au moment de l'étude du dossier initial, il y avait cinq vérificateurs inclus dans l'unité.

[4] Depuis le 25 janvier 1996, la Société des Arrimeurs de Québec Inc. (SAQ) est désignée par le Conseil à titre de représentant patronal pour les employeurs de cette

checkers, that is, Compagnie d'arrimage de Québec Ltée and Logistec Stevedoring Inc. It should be noted that Compagnie d'arrimage de Québec Ltée also does business under the corporate name St. Lawrence Stevedoring Inc.

[5] When the original panel gave its reasons for decision in *Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, the parties were subject to a five-year collective agreement ordered on June 8, 2001, by arbitrator Paul-Émile Thellend.

[6] Although the present application for reconsideration concerns the unit of checkers working for the employers in the longshoring industry, it should be noted that Local 2614, the union representing the longshoring employees of the Port of Quebec, was an interested party in the original application and that it joined Local 3810 in filing the present application for reconsideration.

A—Original Application

[7] In the original application, the Board was to make a decision about an application filed on April 25, 2003, by Local 3810 pursuant to sections 16(p)(vii), 18, and 34(7) of the *Code*. That application had three elements.

[8] First, Local 3810 believed that new employers were conducting checks at the Port of Quebec. It asked the Board to order that the following employers be included in its bargaining certificate:

- Services Maritimes Québec Inc.;
- Falconbridge Limited;
- Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.;
- Centre de distribution Sillery Inc.;
- Coopérative fédérée de Québec;
- IMTT-Québec Inc.; and
- the Canadian Salt Company Limited.

[9] It should be noted that Local 3810 also identified St. Lawrence Stevedoring Inc. in its application, but, according to the evidence on file, that employer is already included in the bargaining certificate, because it is in fact Compagnie d'arrimage de Québec Ltée doing business under another name. As a result, the original panel did not analyze that element of the original application.

même unité de vérificateurs, soit la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée et Logistec Arrimage Inc. Il est à noter que la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée fait également affaire sous la raison sociale Arrimage du St-Laurent Inc.

[5] Au moment où les motifs du banc initial dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, ont été rendus, les parties étaient assujetties à une convention collective d'une durée de cinq ans qui a été décrétée le 8 juin 2001 par l'arbitre Paul-Émile Thellend.

[6] Bien que le présent litige concerne l'unité des vérificateurs au service des employeurs oeuvrant dans le domaine du débardage, il y a lieu de mentionner que la section locale 2614, qui est le syndicat représentant les débardeurs du port de Québec, était une partie intéressée au dossier initial et qu'elle s'est jointe à la section locale 3810 pour présenter la demande de réexamen à l'étude.

A – La demande initiale

[7] Dans le dossier initial, le Conseil devait se prononcer sur une demande présentée le 25 avril 2003 par la section locale 3810 en vertu du sous-alinéa 16p)(vii), de l'article 18 et du paragraphe 34(7) du *Code*. Cette demande comportait trois volets.

[8] Premièrement, la section locale 3810 estimait que de nouveaux employeurs effectuaient des travaux de vérification dans le port de Québec. Elle demandait au Conseil de déclarer que les employeurs suivants étaient visés par son certificat d'accréditation :

- Services Maritimes Québec Inc.;
- Falconbridge Limitée;
- Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.;
- Centre de distribution de Sillery Inc.;
- Coopérative fédérée de Québec;
- IMTT-Québec Inc.;
- Société canadienne de Sel, Limitée.

[9] Il est à noter que la section locale 3810 avait aussi nommé Arrimage du St-Laurent Inc. dans sa demande, mais selon la preuve au dossier, cet employeur est déjà visé par le certificat d'accréditation puisqu'il s'agit en fait de la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée faisant affaire sous un autre nom. Cette demande n'a donc pas fait l'objet d'analyse de la part du banc initial.

[10] Second, Local 3810 argued that the seven employers and the SAQ were having checking work under the bargaining certificate done by 13 non-unionized persons hired by St. Lawrence Stevedoring Inc. (that is, Compagnie d'arrimage de Québec Ltée). According to documents provided by the SAQ in the original application, seven of those 13 persons were supervisors. Local 3810 noted that it had filed numerous grievances in that regard, but explained that, given its limited resources, referring all those grievances to adjudication was unthinkable. It therefore asked the Board to order that checks conducted by those 13 persons—and any other person doing checking work covered under the bargaining certificate—be covered by the bargaining certificate.

[11] Third, Local 3810 argued that bulk cargo and coastal vessel cargo checking work, as well as passenger baggage tagging and checking work, at the Port of Quebec should be done by employees covered by its bargaining certificate.

[12] As the original panel noted in its reasons for decision, Local 3810 **asked the Board, not to change the bargaining unit described in the bargaining certificate**, but to issue an order defining the employers, employees and activities covered by the bargaining certificate—that is, a clarification of the intended scope of the bargaining certificate.

B—The Original Panel's Decision

[13] The original panel held oral hearings on this case on December 2, 3 and 4, 2003; March 8, 9, 10, 22, 23 and 24, 2004; September 27, 28 and 30, 2004; October 19, 20 and 21, 2004; November 30, 2004; and December 15 and 22, 2004.

[14] On March 19, 2004, the original panel, composed of three members, rendered what it described as an interim decision in *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et al.*, March 19, 2004 (CIRB LD 1043), which determined that five of the businesses identified in the application were not actively engaged in the longshoring industry at the Port of Quebec, within the meaning of section 34(1)(a) of the *Code*:

The Board finds that the following employers are not actively engaged in longshoring in the Port of Québec within the

[10] Deuxièmement, la section locale 3810 soutenait que ces sept employeurs et la SAQ faisaient effectuer du travail de vérification visé par le certificat d'accréditation à treize personnes non syndiquées embauchées par Arrimage du St-Laurent Inc. (ou Compagnie d'arrimage de Québec Ltée). Selon les documents fournis par la SAQ dans le dossier initial, parmi ces treize personnes, sept étaient des surintendants. La section locale 3810 mentionnait avoir présenté une multitude de griefs à cet égard, mais expliquait qu'il était impensable de procéder au renvoi à l'arbitrage de tous ces griefs étant donné ses ressources limitées. Elle demandait donc au Conseil de déclarer que les travaux effectués par ces treize personnes ainsi que toute autre personne qui effectuerait des tâches de vérification au sens du certificat d'accréditation étaient visés par ce dernier.

[11] En dernier lieu, elle soutenait que les travaux de vérification de la marchandise en vrac et celle des navires côtiers ainsi que l'étiquetage et la vérification des bagages de passagers dans le port de Québec devaient être effectués par des employés visés par son certificat d'accréditation.

[12] Tel qu'il est mentionné par le banc initial dans ses motifs de décision, la section locale 3810 **ne demandait pas une modification de l'unité décrite dans le certificat d'accréditation**, mais plutôt une ordonnance précisant les employeurs, les employés et les activités visés par le certificat d'accréditation. Il s'agissait donc en quelque sorte de clarifier la portée intentionnelle du certificat d'accréditation.

B – La décision du banc initial

[13] Le banc initial a tenu des audiences dans cette affaire les 2, 3 et 4 décembre 2003, les 8, 9, 10, 22, 23 et 24 mars, les 27, 28 et 30 septembre, les 19, 20 et 21 octobre, le 30 novembre et les 15 et 22 décembre 2004.

[14] Le 19 mars 2004, le banc initial, alors composé de trois membres, a rendu une décision qu'il a qualifiée d'interiminaire, *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et autres*, 19 mars 2004 (CCRI LD 1043), statuant que cinq des employeurs visés par la demande n'étaient pas véritablement actifs dans le secteur du débardage dans le port de Québec, au sens de l'alinéa 34(1)a) du *Code* :

Le Conseil statue que les employeurs suivants ne sont pas véritablement actifs dans le secteur du débardage au sens de

meaning of section 34(1)(a) of the *Code*: The Canadian Salt Company Limited, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution Sillery Inc., Coopérative Fédérée de Québec and Falconbridge Ltd.

(page 3)

[15] No application for reconsideration of that decision has been filed.

[16] In *Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, the original panel issued the reasons for its decision that the five businesses identified in the March 19, 2004, decision in *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et al. (LD 1043)*, *supra*, and IMTT-Québec Inc. were not actively engaged in the longshoring industry at the Port of Quebec, within the meaning of section 34(1)(a) of the *Code* and, therefore, they were not covered by the bargaining certificate of Local 3810. In an explanatory note, the Vice-Chairperson stated that, pursuant to section 14(3)(f) of the *Code*, she would be sitting alone from then on because one of the two panel members had ceased to be a representative member while the application was being considered.

[17] The original panel addressed the seventh company identified in Local 3810's application, i.e. Services Maritimes Québec Inc., later in its decision when it discussed baggage tagging.

[18] In its reasons for decision, the original panel began its analysis by explaining that it had to consider two questions:

[7] This application raises two questions. The first: are the businesses that are the subject of this application "actively engaged" in the longshoring industry within the meaning of section 34(1) of the *Code*? The second is whether the work being claimed as checking work covered by CUPE's bargaining certificate?

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, page 4)

[19] The original panel provided a detailed answer to the first question, relying on the Board's abundant case law relating to the longshoring industry, and for each business identified in the application, it explained why it considered those businesses not to be actively engaged in the industry.

[20] The original panel broke down its answer to the second question into a number of points.

l'alinéa 34(1)a) du *Code* dans le Port de Québec : Société canadienne de Sel, Limitée, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution Sillery Inc., Coopérative Fédérée de Québec et Falconbridge Ltée.

(page 3)

[15] Cette décision n'a pas fait l'objet d'une demande de réexamen.

[16] Dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, le banc initial a rendu les motifs pour lesquels il a décidé que les cinq employeurs mentionnés dans sa décision du 19 mars 2004 dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et autres (LD 1043)*, précitée, en plus d'IMTT-Québec Inc. n'étaient pas véritablement actifs dans le secteur du débardage au sens de l'alinéa 34(1)a) du *Code* dans le port de Québec et, par conséquent, non visés par le certificat d'accréditation de la section locale 3810. Dans une note explicative, la Vice-présidente a précisé qu'en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code* elle siégeait désormais seule, car un des deux membres avait cessé d'être représentatif pendant que l'affaire était en délibéré.

[17] En ce qui concerne la septième entreprise visée par la demande de la section locale 3810, Services Maritimes Québec Inc., le banc initial en a traité plus loin dans sa décision lorsqu'il a discuté de l'étiquetage des bagages.

[18] Dans ses motifs, le banc initial a commencé son analyse en expliquant qu'il devait répondre à deux questions :

[7] Cette demande soulève deux questions. La première : les entreprises visées par cette demande sont-elles « véritablement actives » dans le secteur du débardage au sens du paragraphe 34(1) du *Code*? La deuxième : les activités réclamées sont-elles des tâches de vérification visées par le certificat d'accréditation du SCFP?

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, page 4)

[19] Le banc initial a répondu longuement à la première question en ayant recours à la jurisprudence abondante du Conseil concernant le secteur du débardage et en expliquant, pour chacune des entreprises visées, les raisons pour lesquelles il estimait qu'elles n'étaient pas véritablement actives dans ce secteur.

[20] Il a répondu à la deuxième question en plusieurs volets.

[21] With regard to bulk cargo, the original panel noted that only “cargo checkers” were responsible for checks carried out under the bargaining certificate. It analyzed the general definitions of the word “cargo” and the relevant clauses of the collective agreement and noted that the concept of cargo is limited to individual commodities that can be counted and checked:

[102] ... Given the preceding analysis, goods or cargo are limited to individual commodities, which are counted and checked.

[103] This interpretation is also in keeping with the wording of the current certification:

“all employees working as cargo checkers for employers in the longshoring industry in the geographical region of the Port of Quebec

(emphasis added)”

[104] The preceding analysis also makes it possible to respond to the union’s concerns that, because of the development of other activities in the Port, the work of checkers now includes certain activities related to bulk cargo. Although bulk cargo has never been part of checkers’ assignments, the collective agreement very specifically states that “new work methods, new processes for the loading or unloading of ships” may be subject to an agreement or to recourse to adjudication:

“1.09 Should a dispute arise with respect to new work methods, new processes for the loading or unloading of ships, or any related operation that affects the health or safety of workers, the parties shall meet to resolve the dispute, and should they be unable to reach agreement, the dispute shall be submitted to adjudication, in accordance with the procedure set out in other provisions of this agreement.

(translation; emphasis added)”

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339), supra*, page 35)

[22] Although the original panel did not make any formal conclusions on this question, it suggested that bulk cargo was not explicitly covered by the bargaining certificate but that, pursuant to clause 1.09 of the collective agreement, the parties could negotiate an agreement on this point or refer it to arbitration.

[23] With regard to passenger baggage tagging and checking at the Port of Quebec provided by Services Maritimes Québec Inc., the original panel found that the work was not covered by Local 3810’s bargaining

[21] Au regard de la marchandise expédiée en vrac, le banc initial a mentionné que les travaux de vérification visés par le certificat d’accréditation concernaient seulement « la vérification des cargaisons ». Il a analysé les définitions générales du mot cargaison ainsi que les clauses pertinentes de la convention collective et a mentionné que la notion de cargaison se limitait aux denrées individuelles, qui se comptent et se vérifient :

[102] ... Compte tenu de l’analyse précédente, la marchandise ou cargaison se limite aux denrées individuelles, qui se comptent et se vérifient.

[103] Cette interprétation est aussi conforme au libellé de l’accréditation actuelle :

« tous les employés affectés à la vérification des cargaisons à l’emploi de tous les employeurs oeuvrant dans le domaine du débarquement dans les limites du territoire géographique du Port de Québec.

(c’est nous qui soulignons) »

[104] L’analyse qui précède permet aussi de répondre aux préoccupations du syndicat voulant que, en raison du développement d’autres activités du port, le travail des vérificateurs comprend maintenant certaines activités associées aux cargaisons en vrac. Dans la mesure où le vrac n’a jamais fait partie des attributions des vérificateurs, la convention collective prévoit très précisément que « de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires » peuvent faire l’objet d’une entente ou d’un recours à l’arbitrage :

« 1.09 Si un différend surgit au sujet de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires, ou de toute opération connexe qui affecte la santé ou la sécurité des travailleurs, les parties devront se rencontrer pour résoudre le différend, et si elles ne réussissent pas à s’entendre, le différend sera soumis à l’arbitrage, conformément à la procédure exposée dans d’autres dispositions de la présente convention.

(c’est nous qui soulignons) »

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, pages 35-36)

[22] Sans élaborer de conclusions formelles sur cette question, le banc initial a donc laissé entendre que les marchandises en vrac n’étaient pas explicitement visées par le certificat d’accréditation, mais qu’en raison de la clause 1.09 de la convention collective, les parties pourraient négocier une entente à ce sujet ou s’en remettre à l’arbitrage.

[23] En ce qui concerne la demande visant l’étiquetage et la vérification des bagages de passagers dans le port de Québec offerts par Services Maritimes Québec Inc., le banc initial a conclu que ces travaux n’étaient pas

certificate. However, it found that checks of cargo aboard coastal vessels, such as the *Arctic*, were indeed covered by the bargaining certificate.

[24] More particularly, the original panel made very specific conclusions about the supervisors of the 13 persons referred to in the union's original application and the checking work they performed:

[105] Given this provision [clause 1.09], it is clear that the question of whether supervisors are doing checking work, and consequently the work of the unit, falls expressly within the interpretation of the collective agreement. Clause 1.05 states that only members of the bargaining unit may perform the work that is within its jurisdiction.

"1.05 Subject to clause 1.07, no person, except those included in the bargaining unit, shall have the right to perform the work that is within the jurisdiction of said bargaining unit.

(translation)"

[106] It is not the role of the Board to rule on possible contraventions of the collective agreement. That function falls within the exclusive jurisdiction of the grievance arbitrator, as set out in section 57 of the *Code*. The Board may not claim this function as its own on the ground that the members of the union do not have the means to act on their numerous grievances.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, pages 35-36)

[25] As for the other persons concerned, the Board commented briefly on the work done by certain checkers, but it did not make any formal findings. At the end of the decision, the Board made the following finding with regard to all 13 persons concerned:

[122] For these reasons, the Board

...

- declares that, unless directly engaged in the loading and unloading of ships, the employees mentioned in paragraph 7 of the application [the 13 persons listed in the original application] are not performing checking work ...

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, page 39)

[26] Lastly, the original panel summarized all of its general findings at the end of its reasons for decision, as follows:

visés par le certificat d'accréditation de la section locale 3810. Par contre, il a conclu que les travaux de vérification des cargaisons des navires côtiers, tel le navire *Arctic*, étaient, eux, visés par ce certificat d'accréditation.

[24] En ce qui concerne plus précisément les travaux effectués par les treize personnes visées par la demande initiale du syndicat, le banc initial a fait état de conclusions plus précises pour les surintendants :

[105] Eu égard à cette disposition [clause 1.09], il est clair que la question de savoir si les surintendants font du travail de vérification et par conséquent le travail de l'unité relève carrément de l'interprétation de la convention collective. L'article 1.05 prévoit que seuls les membres de l'unité de négociation peuvent faire les travaux qui relèvent de celle-ci :

« 1.05 Sous réserve de la clause 1.07, aucune autre personne, sauf celles incluses dans l'unité de négociation, n'aura droit d'accomplir les travaux qui relèvent de ladite unité de négociation. »

[106] Ce n'est pas le rôle du Conseil de juger des infractions à la convention collective, le cas échéant. Cette fonction relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, tel que le prévoit l'article 57 du *Code*. Le Conseil ne peut s'arroger cette fonction au motif que les membres du syndicat n'ont pas les moyens de donner suite à leurs nombreux griefs.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, pages 35-36)

[25] Pour ce qui est des autres personnes visées, le Conseil a commenté sommairement les travaux effectués par certains contrôleurs sans faire état de conclusions formelles. C'est à la toute fin de la décision que le Conseil a formulé la conclusion suivante à l'égard de l'ensemble des treize personnes concernées :

[122] Pour ces motifs, le Conseil :

...

- déclare qu'à défaut d'être directement affectés au chargement et au déchargement des navires, les employés mentionnés au paragraphe 7 de la demande [liste des treize personnes mentionnées dans la demande initiale] n'exercent pas des tâches de vérification...

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, page 39)

[26] Enfin, l'ensemble des conclusions générales du banc initial a été résumé ainsi à la fin de ses motifs de décision :

[122] For these reasons, the Board

- declares that the following businesses are not covered by the geographic certification of the Société des Arrimeurs de Québec Inc.: Services Maritimes Québec Inc., Falconbridge Limited, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, IMTT-Québec Inc., and the Canadian Salt Company Limited;

- declares that, unless directly engaged in the loading and unloading of ships [the 13 persons listed in the original application], the employees mentioned in paragraph 7 of the application are not performing checking work;

- declares that the wording of the current certification order does not include the ticketing and checking of luggage, unless an agreement is reached between the parties or an arbitral award is issued with respect to the interpretation of the collective agreement;

- declares that checking work directly related to the loading and unloading of coastal vessels is not excluded from the wording of the current certification order.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339), supra*, page 39)

[122] Pour ces motifs, le Conseil :

- déclare que les entreprises suivantes ne sont pas visées par l'accréditation par région géographique de la Société des Arrimeurs de Québec Inc. : Services Maritimes Québec Inc., Falconbridge Limitée, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, IMTT-Québec Inc. et la Société canadienne de Sel, Limitée;

- déclare qu'à défaut d'être directement affectés au chargement et au déchargement des navires, les employés mentionnés au paragraphe 7 de la demande [liste des treize personnes mentionnées dans la demande initiale] n'exercent pas des tâches de vérification;

- déclare que le libellé de l'ordonnance d'accréditation actuelle, à moins d'une entente entre les parties ou d'une sentence arbitrale concernant l'interprétation de la convention collective, ne comprend pas l'étiquetage et la vérification des bagages;

- déclare que les activités de vérification directement liées au chargement et au déchargement des navires côtiers ne sont pas exclues du libellé de l'ordonnance d'accréditation actuelle.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, page 39)

II—Positions of the Parties

[27] The applicants and the respondents (except IMTT-Québec Inc.) have made numerous submissions. Their main arguments are summarized in the following paragraphs.

A—Applicants

1—Local 3810 and Local 2614

[28] Local 3810 and Local 2614 (the applicants) have presented four main arguments in support of their application for reconsideration. First, they consider that the original panel, composed of a Vice-Chairperson and two representative members of the Board, was not legally constituted when the original application was being considered because the Vice-Chairperson continued to sit alone after the oral hearing.

[29] Second, the applicants are alleging that the businesses identified in their original application subcontracted out the checking work. The applicants are therefore arguing that the original panel should have analyzed the activities performed by or on behalf of those employers (if subcontracted out) in order to decide whether the employer concerned was actively engaged in the longshoring industry. The applicants also argue that the original panel erred in law by

II – Position des parties

[27] Les requérantes et les intimées (sauf l'entreprise IMTT-Québec Inc.) ont présenté de nombreuses observations dont les principales ont été résumées dans les paragraphes qui suivent.

A – Les requérantes

1 – La section locale 3810 et la section locale 2614

[28] La section locale 3810 et la section locale 2614 (les requérantes) invoquent quatre motifs principaux au soutien de leur demande de réexamen. Tout d'abord, elles estiment que le banc initial, composé d'une vice-présidente et de deux membres représentatifs, n'était pas légalement constitué au moment du délibéré puisque la Vice-présidente a continué à siéger seule après l'audience.

[29] Dans un deuxième temps, les requérantes allèguent que les employeurs visés par leur demande initiale ont recours à la sous-traitance pour faire effectuer des travaux de vérification. Elles soutiennent donc que le banc initial aurait dû analyser les activités effectuées par ces employeurs ou pour leur compte (si effectuées par des sous-traitants) afin de décider si l'employeur en question était véritablement actif dans le secteur du débardage. Elles plaident aussi que le banc initial a

refusing to acknowledge that non-unionized members were doing checking work covered by the bargaining certificate.

[30] Third, the applicants submit that the Board refused to exercise its jurisdiction when it referred the parties to adjudication with regard to bulk cargo. The applicants state that the original panel refused to exercise its jurisdiction pursuant to clause 1.09 of the collective agreement, which, in their opinion, clearly does not apply because bulk cargo has been checked for many years, while clause 1.09 of the collective agreement refers to new processes.

[31] Lastly, the applicants allege that the original panel made errors in law and in principle when it interpreted the concept of longshoring. On this point, the applicants argue that the definition provided by the original panel is much too limiting and that, unless the original decision is reconsidered, the employers can easily continue to circumvent the application of section 34 of the *Code*. The applicants also submit that, in its findings, the original panel erred in law when it limited the concept of longshoring to work performed by the employees involved in loading and unloading vessels.

[32] In rebuttal to the respondents' arguments, the applicants have asked the Board, if it considers it appropriate to do so, to take official notice of the fact that Local 2614 has changed its status from that of an interested party to that of an applicant on the application for reconsideration. The applicants consider that Local 2614's legal interest is valid because, although the Board decided that certain work does not constitute longshoring work, the longshoring employees represented by Local 2614 are currently performing that work.

[33] The applicants also argue that general cargo longshoring activities include loading and unloading docked vessels, that is, everything from truck "tailgating" to truck departure.

[34] In support of their arguments about bulk cargo, the applicants submit that even the SAQ used the expression "bulk cargo" (translation) in a contract with Coopérative fédérée de Québec, and adduced that contract in evidence. The applicants are therefore of the

commis une erreur de droit en refusant de reconnaître que des personnes non syndiquées effectuaient des travaux de vérification visés par le certificat d'accréditation.

[30] Dans un troisième temps, les requérantes font valoir que le Conseil a refusé d'exercer sa compétence en renvoyant les parties à l'arbitrage relativement à la marchandise expédiée en vrac. Elles affirment que le banc initial a refusé d'exercer sa compétence en raison d'une clause de la convention collective (1.09) qui serait, selon elles, manifestement inapplicable, puisque le travail de vérification pour les marchandises en vrac existe depuis de nombreuses années alors que la clause 1.09 fait référence à de nouveaux procédés.

[31] En dernier lieu, les requérantes allèguent que le banc initial aurait commis des erreurs de droit et de principe en interprétant la notion de débarquement comme il l'a fait. Elles soutiennent à ce sujet que la définition donnée par le banc initial est beaucoup trop restrictive et que si sa décision n'est pas réexaminée, les employeurs pourront facilement contourner l'application de l'article 34 du *Code*. Elles soutiennent que, dans ses conclusions, le banc initial aurait commis une erreur de droit en restreignant la notion de débarquement au travail des employés directement affectés au chargement et au déchargement des navires.

[32] En réplique aux arguments des intimées, les requérantes font valoir que, si le Conseil juge opportun de procéder ainsi, elles lui demandent de constater officiellement le changement de statut de la section locale 2614 de partie intéressée à requérante dans le cadre de la demande de réexamen. Elles estiment que l'intérêt juridique de la section locale 2614 est justifié en raison du fait que le Conseil a décidé que certains travaux ne constituaient pas des travaux de débarquement alors que des débarqueurs représentés par cette section locale effectueraient actuellement ces travaux.

[33] Par ailleurs, les requérantes soutiennent que les activités de débarquement des cargaisons générales comprennent le chargement et le déchargement de navires sur les quais, y compris jusqu'à l'arrière du camion « tailgating » et se terminent au départ du camion.

[34] À titre d'élément complémentaire à leurs arguments portant sur les marchandises en vrac, les requérantes soutiennent que la SAQ a elle-même inscrit dans un contrat avec la Coopérative fédérée de Québec l'expression « cargaison de vrac », et elle a déposé ledit

opinion that the Board erred because it unduly limited the concept of cargo and changed the nature of the term.

[35] Lastly, the applicants are asking the Board to hold an oral hearing, noting that the other parties have made a similar request.

B—Respondents

1—The SAQ

[36] The SAQ explained that it was appearing on behalf of the Compagnie d'arrimage de Québec Ltée and its division St. Lawrence Stevedoring Inc., as well as for Services Maritimes Québec Inc. The SAQ also noted that it was acting for the respondents that are client businesses of Compagnie d'arrimage de Québec Ltée or its division St. Lawrence Stevedoring Inc., that is, QuébecMétal Recyclé (FNF) Inc., Falconbridge Limited, and Coopérative fédérée de Québec.

a—Composition of the Original Panel

[37] The SAQ claims that the composition of the original panel was entirely valid. The SAQ considers that the Board Chairperson exercised the authority vested in him by section 14(3)(f) of the *Code* and that he was right in finding that the Vice-Chairperson should continue to consider the original application.

b—Status of Local 2614

[38] The SAQ submits that Local 2614 was not a party to the original application and thus cannot have sufficient legal interest to be a party to this application for reconsideration.

c—Subcontracting

[39] The SAQ maintains that the respondents outsourced or subcontracted all longshoring work at the Port of Quebec to St. Lawrence Stevedoring Inc., a division of Compagnie d'arrimage de Québec Ltée that is already a member of the SAQ. The SAQ therefore states that the original panel was right to find that these businesses are not employers actively engaged in the longshoring industry. The SAQ also submits that claiming that those companies, like any other client business of Compagnie d'arrimage de Québec Ltée,

contrat en preuve. Elles estiment donc que le Conseil a commis une erreur en limitant la notion de cargaison de façon indue et en dénaturant ce terme.

[35] Enfin, les requérantes demandent au Conseil de tenir une audience et font valoir que les autres parties ont présenté une demande au même effet.

B – Les intimées

1 – La SAQ

[36] La SAQ a expliqué qu'elle comparait aussi pour la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée et sa division Arrimage du St-Laurent Inc. ainsi que pour Services Maritimes Québec Inc. De plus, elle a mentionné qu'elle intervenait pour les clientes intimées de la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée ou de sa division Arrimage du St-Laurent Inc., soit Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Falconbridge Limitée et la Coopérative fédérée de Québec.

a – La composition du banc initial

[37] La SAQ allègue que la composition du banc initial était tout à fait valide. Elle estime que le Président du Conseil a exercé les pouvoirs que lui confère l'alinéa 14(3)f) du *Code* et a, à juste titre, décidé que la Vice-présidente devait demeurer seule saisie de la demande.

b – Le statut de la section locale 2614

[38] La SAQ soutient que la section locale 2614 n'était pas une partie au présent litige et qu'elle ne peut par conséquent avoir un intérêt juridique suffisant pour être partie prenante dans le présent dossier de réexamen.

c – La sous-traitance

[39] La SAQ soutient que les entreprises intimées ont confié par impartition ou sous-traitance tous les travaux relatifs au débardage dans le port de Québec à Arrimage du St-Laurent Inc., qui est une division de la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée, arrimeur déjà membre de la SAQ. Elle affirme donc que le banc initial a, à juste titre, conclu que ces entreprises n'étaient pas des employeurs véritablement actifs dans le secteur du débardage. Elle ajoute que prétendre que ces entreprises, comme toute autre entreprise cliente de

must be covered by the bargaining certificate is the same as comparing apples with oranges.

d–Bulk Cargo Checking

[40] The SAQ maintains that the extensive testimonial evidence in the original application indicates that the services of checkers were never required to handle bulk cargo at the Port of Quebec or at many other ports in Canada.

[41] The SAQ is arguing that the certification certificate of Local 3810 was issued for employees “working as cargo checkers.” However, according to the SAQ, recording rail car numbers, as is required for handling bulk cargo, does not constitute cargo checking work within the meaning of the bargaining certificate.

[42] The SAQ is also arguing that the Board grants bargaining rights to a union when a certification order is issued, but that does not give the Board jurisdiction over the work done by employees.

[43] The SAQ is therefore asking the Board to dismiss the application for reconsideration.

2–Canadian Salt Company Limited

[44] The Canadian Salt Company Limited notes that the original panel did not err in law at all. It explained that salt from its mine in the Magdalen Islands is transported by ship and distributed by truck to buyers in the Quebec City region. It submits that the ships that transport the salt from its mine to the Port of Quebec do not belong to it and that all salt warehousing and handling work is carried out by the Compagnie d’arrimage de Québec Ltée. It also argues that the original panel correctly analyzed the case law on the concept of longshoring. It is asking the Board to dismiss the application for reconsideration.

3–Coopérative fédérée de Québec

[45] The Coopérative fédérée de Québec alleges that it cannot be an employer within the meaning of the *Code* because it does not operate a federal work, undertaking or business.

la Compagnie d’arrimage de Québec Ltée, doivent être visées par le certificat d’accréditation constitue tout simplement une tentative de confusion des espèces et des genres.

d – La vérification des marchandises en vrac

[40] La SAQ soutient qu’une longue preuve testimoniale dans le dossier initial a révélé qu’il n’a jamais été requis de recourir aux services des vérificateurs pour la manutention de marchandises en vrac dans le port de Québec ainsi que dans de nombreux autres ports au Canada.

[41] Elle soutient que le certificat d’accréditation de la section locale 3810 a été délivré pour les employés « affectés à la vérification des cargaisons ». Or, selon elle, la prise de numéros de wagons, tel qu’il est requis pour la manutention de marchandises en vrac, ne constitue pas de la vérification de cargaisons au sens du certificat d’accréditation.

[42] Elle soutient en outre que le Conseil accorde des droits de négociation à un syndicat lorsqu’une ordonnance d’accréditation est rendue, mais que cela ne lui permet pas d’avoir compétence sur les tâches effectuées par les employés.

[43] La SAQ demande donc au Conseil de rejeter la demande de réexamen.

2 – La Société canadienne de Sel, Limitée

[44] La Société canadienne de Sel, Limitée fait valoir que le banc initial n’a nullement erré en droit. Elle explique que le sel qui provient de sa mine aux Îles-de-la-Madeleine est transporté par navires afin d’être redistribué par camions aux acheteurs de la région de Québec. Elle soutient que les navires qui transportent le sel de sa mine au port de Québec ne lui appartiennent pas et que toutes les activités d’entreposage et de manutention du sel sont effectuées par la Compagnie d’arrimage de Québec Ltée. Elle soutient en outre que le banc initial a bien analysé la jurisprudence relative à la notion de débardage. Elle demande au Conseil de rejeter la demande de réexamen.

3 – La Coopérative fédérée de Québec

[45] La Coopérative fédérée de Québec allègue qu’elle ne peut pas être un employeur au sens du *Code* puisqu’elle n’exploite pas une entreprise fédérale.

[46] The Coopérative fédérée de Québec presented arguments similar to those made by the SAQ with regard to the composition of the original panel and the status of Local 2614.

[47] Moreover, the Coopérative fédérée de Québec submits that it entrusted St. Lawrence Stevedoring Inc. with the work of unloading the ships that were transporting fertilizer to its facilities at Sillery and that none of its employees do that work.

[48] The Coopérative fédérée de Québec is also arguing that although the March 19, 2004, decision in *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et al. (LD 1043)*, *supra*, was an interim decision, it was a final decision nonetheless. In that decision, the Board made a final ruling that five of the businesses identified in the original application by Local 3810 were not actively engaged in the longshoring industry. The Coopérative fédérée de Québec is therefore claiming that the application for reconsideration of the November 9, 2005, decision in *Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, cannot call into question the Board's March 19, 2004, final ruling in *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et al. (LD 1043)*, *supra*.

4—Centre de distribution Sillery Inc.

[49] The Centre de distribution Sillery Inc. told the Board that it does not wish to respond to the application for reconsideration at this time because the findings sought in the application for reconsideration do not concern it. It has, however, reserved the right to respond at a later date, depending on how the application for reconsideration progresses.

5—Falconbridge Limited

[50] Falconbridge Limited, like the Coopérative fédérée de Québec, claims that it cannot be an employer within the meaning of the *Code* because it does not operate a federal work, undertaking or business, and that none of its employees are involved in its activities at the Port of Quebec because it entrusts that work to St. Lawrence Stevedoring Inc.

[51] Falconbridge Limited made arguments similar to those made by the SAQ with regard to the composition of the original panel and the status of Local 2614.

[52] Falconbridge Limited submits that the original panel's March 19, 2004, decision in *Société des*

[46] Elle fait aussi valoir des arguments semblables à ceux qui ont été présentés par la SAQ au regard de la composition du banc initial et du statut de la section locale 2614.

[47] Elle soutient en outre qu'elle a confié à Arrimage du St-Laurent Inc. les tâches afférentes au déchargement des bateaux qui transportent des fertilisants à ses installations de Sillery et qu'elle n'a aucun employé qui accomplit de telles tâches.

[48] Elle allègue par ailleurs que la décision du 19 mars 2004 dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et autres (LD 1043)*, précitée, était une décision partielle mais néanmoins définitive. Le Conseil a alors décidé de manière définitive que cinq des employeurs visés par la demande initiale de la section locale 3810 n'étaient pas véritablement actifs dans le secteur du débardage. Elle allègue par conséquent que la demande de réexamen présentée relativement à la décision du 9 novembre 2005 dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, ne peut remettre en question ce que le Conseil a décidé de manière définitive le 19 mars 2004 dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et autres (LD 1043)*, précitée.

4 – Centre de distribution de Sillery Inc.

[49] Cette entreprise a mentionné au Conseil qu'elle ne souhaitait pas répondre à la demande de réexamen pour l'instant puisque aucune des conclusions recherchées ne la concernait. Elle a cependant mentionné qu'elle se réservait le droit de répondre en fonction de l'évolution du dossier.

5 – Falconbridge Limitée

[50] Cette entreprise, tout comme la Coopérative fédérée de Québec, allègue qu'elle ne peut pas être un employeur au sens du *Code* puisqu'elle n'exploite pas une entreprise fédérale. Elle allègue qu'elle n'a aucun employé qui effectue les tâches afférentes à ses activités dans le port de Québec, puisqu'elle les a confiées à Arrimage du St-Laurent Inc.

[51] Elle fait valoir des arguments semblables à ceux qui ont été présentés par la SAQ au sujet de la composition du banc initial et du statut de la section locale 2614.

[52] Elle plaide que les conclusions de la décision du banc initial du 19 mars 2004 dans *Société des*

Arrimeurs de Québec Inc. et al. (LD 1043), supra, was final and that it cannot be called into question now.

6–Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.

[53] Québec Métal Recyclé (FNF) Inc. is claiming that it is not an employer within the meaning of the *Code* because it does not operate a federal work, undertaking or business. It submits that the original panel's March 19, 2004, decision in *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et al. (LD 1043), supra*, was final and that it cannot be called into question now because it is statute-barred. It argues that it entrusts all shiploading work at in the Port of Quebec to St. Lawrence Stevedoring Inc.

III–Analysis and Decision

[54] To date, the Board's process and powers of reconsideration have been the subject of numerous decisions. The Board has the power to reconsider decisions pursuant to section 18 of the *Code*, which authorizes it to "review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it." Section 22 of the *Code* stipulates that all Board orders and decisions are final. The circumstances that may be adduced in support of an application for reconsideration are therefore limited. Those circumstances are listed in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 (the Regulations)*, as follows:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and

(d) a decision made by a Registrar under section 3.

[55] Section 44 of the *Regulations* codifies the Board's usual practice and the criteria established in its case law.

Arrimeurs de Québec Inc. et autres (LD 1043), précitée, avaient un caractère définitif et qu'elles ne peuvent maintenant être remises en question.

6 – Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.

[53] Cette entreprise allègue elle aussi qu'elle n'est pas un employeur au sens du *Code* puisqu'elle n'exploite pas une entreprise fédérale. Elle soutient que la décision du banc initial du 19 mars 2004 dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et autres (LD 1043), précitée*, était une décision définitive dont les conclusions ne peuvent maintenant être remises en question, puisque les délais à cet égard sont prescrits. Elle ajoute qu'elle confie toutes les tâches de chargement des navires dans le port de Québec à Arrimage du St-Laurent Inc.

III – Analyse et décision

[54] Le processus et les pouvoirs de réexamen du Conseil ont fait l'objet de nombreuses décisions jusqu'à présent. Le pouvoir de réexaminer une décision lui est conféré par l'article 18 du *Code*, qui autorise le Conseil à « réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances ». L'article 22 du *Code* précise que toutes les décisions du Conseil sont définitives. Les motifs qui peuvent être invoqués au soutien d'une demande de réexamen sont dès lors limités. Ils sont énumérés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (le Règlement)* :

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes :

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;

d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[55] Cette disposition du *Règlement* codifie la pratique générale du Conseil et les critères qui ont été établis par sa jurisprudence.

[56] In an application for reconsideration of a decision, the onus is on the applicant to prove to the Board that there are circumstances justifying the reconsideration or rescindment of an original decision.

[57] In this application for reconsideration, the applicants have presented a number of circumstances in support of their application. The reconsideration panel has divided its analysis of those circumstances into four parts: (a) the status of Local 2614 with regard to the application for reconsideration; (b) the composition of the original panel; (c) the businesses identified in the original application; and (d) the handling of bulk cargo and the work done by the 13 persons referred to in the original application.

A—Status of Local 2614 with Regard to the Application for Reconsideration

[58] The SAQ submits that Local 2614 does not have sufficient legal interest to be a party to the present application for reconsideration because it was not a party to the original application.

[59] In the original application, Local 2614 had the status of an interested party. The reconsideration panel notes that only one application for reconsideration was filed with the Board, and that the names of both union locals (Local 3810 and Local 2614) appear on it. Even though Local 3810 does not have the status of an interested party, it has presented all the arguments set out in this application for reconsideration because its name appears on the application. Since the Board has to determine the merits of all of Local 3810's allegations, the reconsideration panel does not believe it necessary to determine the status of Local 2614 so that Local 2614 can make the exact same allegations.

B—Composition of the Original Panel

[60] The applicants argue that the original panel was not legally constituted because it was initially composed of three persons but the Vice-Chairperson continued to sit alone while the application was being considered.

[61] In a note at the beginning of its reasons for decision, the original panel clearly explained the reasons for the change in the composition of the panel:

[56] Il incombe donc à la partie qui demande le réexamen d'une décision de démontrer au Conseil qu'il existe des motifs de réviser ou d'annuler la décision initiale.

[57] Dans le présent dossier, les requérantes ont fait valoir différents motifs dans leur demande de réexamen. Le banc de révision a structuré l'analyse de ces motifs en quatre volets : a) le statut de la section locale 2614 pour présenter une demande de réexamen; b) la composition du banc initial; c) les entreprises visées par la demande initiale; d) la manutention des cargaisons en vrac et les travaux des treize personnes visées par la demande initiale.

A – Le statut de la section locale 2614 pour présenter une demande de réexamen

[58] La SAQ fait valoir que la section locale 2614 n'a pas un intérêt juridique suffisant dans le présent dossier de réexamen puisqu'elle n'est pas une partie au litige.

[59] La section locale 2614 avait qualité de partie intéressée dans le dossier initial. Le banc de révision note qu'une seule demande de réexamen a été transmise au Conseil et que les noms des deux sections locales (la section locale 3810 et la section locale 2614) apparaissent sur cette demande. La section locale 3810 soulève donc d'office tous les arguments allégués dans cette demande. Dans la mesure où le Conseil doit se prononcer sur le bien-fondé de l'ensemble des allégations soulevées par la section locale 3810, il n'apparaît pas nécessaire au banc de révision de se prononcer sur le statut que pourrait avoir la section locale 2614 pour faire valoir exactement les mêmes allégations.

B – La composition du banc initial

[60] Les requérantes font valoir que le banc initial n'était pas légalement constitué puisqu'il était à l'origine composé de trois personnes, mais que la Vice-présidente a continué à siéger seule au moment du délibéré.

[61] Dans une note incluse au début de ses motifs de décision, le banc initial a clairement expliqué les raisons qui ont entraîné ce changement dans la formation du banc :

The Board's panel was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*). [Note: At the time of the hearing, the panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau and Ms. Maureen Flynn, Members. However, during the panel's deliberations, Ms. Flynn ceased to be a representative member and deliberation continued with Ms. Pineau sitting alone.] ...

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc.* (339), *supra*, page 2)

[62] The member whom the Vice-Chairperson was referring to in that explanatory note became a Vice-Chairperson of the Board herself after the oral hearings in the original application had been concluded.

[63] In this regard, it is important to refer to the provisions of section 14.1 of the *Code*, which specifically states that, in the event of the incapacity of a panel member, the Chairperson of the panel (the Chairperson or a Vice-Chairperson of the Board) may determine any matter before the panel:

14.1. In the event of the death or incapacity of a member of a panel formed under subsection 14(1) who represents either employees or employers, the chairperson of the panel may determine any matter that was before the panel and the chairperson's decision is deemed to be the decision of the panel.

[64] In the case of a representative member who becomes a Vice-Chairperson of the Board, clearly, that person's new situation is an impediment to his or her sitting as a member of a panel. In fact, it would be incompatible with the requirement of neutrality in a Vice-Chairperson's duty for a panel member representing the specific interests of the employers to carry out certain mandates in that capacity while performing the duties of a Vice-Chairperson of the Board.

[65] Such a situation would obviously go against the spirit of the *Code*. It is also worth noting that, pursuant to section 11(2) of the *Code*, full-time members of the Board cannot have any other paid employment or office. Section 11(2) of the *Code* also provides that part-time members of the Board cannot have any other paid employment or office that conflicts with the duties conferred on them under the *Code*.

Le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). [Note : Au moment des audiences, le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M. Daniel Charbonneau et de M^e Maureen Flynn, Membres. Toutefois, pendant que l'affaire était en délibéré, M^e Flynn a cessé d'être membre représentatif et le délibéré s'est poursuivi avec M^e Pineau siégeant seule.]...

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc.* (339), précitée, page 2)

[62] La membre à laquelle la Vice-présidente fait référence dans cette note explicative est elle-même devenue Vice-présidente du Conseil après que les audiences ont été complétées dans cette affaire.

[63] Il s'avère important à cet égard de faire référence aux dispositions contenues à l'article 14.1 du *Code*. Cet article prévoit précisément qu'en cas d'empêchement d'un des membres du banc, le président de la formation (le Président ou un Vice-président du Conseil) peut trancher seul l'affaire dont la formation était saisie :

14.1. En cas de décès ou d'empêchement d'un membre représentant des employés ou des employeurs, le président de la formation peut trancher seul l'affaire dont la formation était saisie, sa décision étant réputée être celle de la formation.

[64] Dans le cas d'un membre représentatif qui devient Vice-président du Conseil, il est clair que sa nouvelle situation constitue un empêchement à l'exercice de ses fonctions de membre. En effet, il serait incompatible avec les exigences de neutralité de la fonction de Vice-président qu'un membre représentant les intérêts particuliers des employeurs puisse poursuivre certains mandats à ce titre tout en exerçant une fonction de Vice-président du Conseil.

[65] Une situation pareille contreviendrait manifestement à l'esprit du *Code*. Il est d'ailleurs important de rappeler que le paragraphe 11(2) du *Code* prévoit que les membres à temps plein ne peuvent exercer un autre emploi ou une autre charge rémunérés. Cette disposition du *Code* prévoit en outre que les membres à temps partiel ne peuvent exercer un autre emploi ou une autre charge rémunérés qui seraient incompatibles avec l'exercice des attributions conférées par le *Code*.

[66] In those circumstances, the Vice-Chairperson was required to sit alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Code* for this case to continue.

C—Businesses Identified in the Original Application

[67] In its March 19, 2004, letter decision in *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et al. (LD 1043)*, *supra*, the original panel found that the Canadian Salt Company Limited, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, and Falconbridge Limited were not employers actively engaged in the longshoring industry.

[68] In its reasons for decision, the Board explained its findings, and noted the same decision with regard to IMTT-Québec Inc.

[69] In its original application, Local 3810 asked the Board to order that new employers be covered by its bargaining certificate. Thus the original panel had to analyze the activities of those employers and determine whether they were actively engaged in the longshoring industry within the meaning of section 34(1) of the *Code*, which reads as follows:

34.(1) Where employees are employed in

(a) the long-shoring industry...

the Board may determine that the employees of two or more employers actively engaged in the industry in the geographic area constitute a unit appropriate for collective bargaining and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.

(emphasis added)

[70] The original panel analyzed the Board case law on the concept of longshoring, provided a detailed picture of changes in that case law, and summarized the principles arising from this case law as follows:

[49] It is possible to draw some conclusions from these decisions with respect to the principles applicable to the concept of longshoring. A first principle is that for an employer to be actively engaged in the longshoring industry, its operations must substantially involve the loading and unloading of vessels. If these activities are only incidental to maritime transportation or if they are performed by others, the

[66] Dans ces circonstances, il était nécessaire que la Vice-présidente soit saisie seule du dossier pour la poursuite de cette affaire, et ce, en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code*.

C – Les entreprises visées par la demande initiale

[67] Dans sa décision-lettre du 19 mars 2004 dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc. et autres (LD 1043)*, précitée, le banc initial a conclu que la Société canadienne de Sel, Limitée, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., le Centre de distribution de Sillery Inc., la Coopérative fédérée de Québec et Falconbridge Limitée n'étaient pas des employeurs véritablement actifs dans le secteur du débardage.

[68] Dans ses motifs de décision, le Conseil a par la suite expliqué pourquoi il en était venu à cette conclusion et a alors précisé qu'il en était de même pour l'entreprise IMTT-Québec Inc.

[69] Dans sa demande initiale, la section locale 3810 demandait au Conseil de déclarer que de nouveaux employeurs étaient visés par son certificat d'accréditation. Le banc initial devait donc analyser les activités de ces employeurs et évaluer s'ils étaient véritablement actifs dans le secteur du débardage au sens du paragraphe 34(1) du *Code*. En effet, cette disposition du *Code* se lit comme suit :

34.(1) Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent :

a) dans le secteur du débardage...

(c'est nous qui soulignons)

[70] Le banc initial a analysé la jurisprudence du Conseil portant sur la notion de débardage. Il a dressé un portrait détaillé de l'évolution de cette jurisprudence. Il a par la suite résumé les principes qui ressortent de cette jurisprudence de la manière suivante :

[49] Ces décisions nous permettent de tirer certaines conclusions sur les principes applicables à la notion de débardage. Un premier principe veut que, pour qu'un employeur soit véritablement actif dans le secteur du débardage, ses activités doivent porter de façon substantielle sur des activités de chargement et de déchargement de navires. Si ces activités ne sont qu'incidentes au transport maritime ou

business will not be deemed to be engaged in the longshoring industry. The fact that the business falls under federal jurisdiction does not automatically make its operations incidental to maritime transportation or make it "actively engaged in the longshoring industry." It is necessarily to define the true nature of the employer's operations (see *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A., no. A-799-81); and *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al., supra*).

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339), supra*, page 20)

[71] The original panel then noted the criteria established by the Board in *Secunda Marine Services Limited et al.*, [1999] CIRB no. 16; and 61 CLRBR (2d) 203, for determining whether an employer is actively engaged in the longshoring industry. It also referred to the Board's decision in *Irving Shipbuilding Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 153; and 91 CLRBR (2d) 71 (upheld in a majority decision by the Federal Court of Appeal in *J. D. Irving, Ltd. v. General Longshore Workers, Checkers and Shipliners of the Port of Saint-John, N.B. Local 273 of the International Longshoremen's Association*, [2003] 4 F.C. 1080 (C.A., no. A-96-02):

[55] *Secunda Marine Services Limited et al., supra*, heard after the legislative amendments to the *Code*, established the essential criteria to be used in determining what constitutes being "actively engaged" in the longshoring industry: the frequency of the work, its regularity, its severability, whether it is longshoring or ancillary work, and the potential threat to labour relations in choosing between alternative characterizations of the work. On the question of labour relations, the Board reiterated the concerns of the CIRB in *Halifax Grain Elevator Limited, supra*; *Équipements Bellemare Ltée, supra*; and *M&M Manufacturing Limited, supra*, that to allow an exception for one business with respect to what are clearly longshoring activities merely encourages others to act in the same way, which undermines the collective bargaining system and defeats the purpose of the provisions of section 34 of the *Code*. Lastly, *Irving Shipbuilding Inc. et al., supra*, determined that it was inappropriate to allow an employer to destabilize labour relations (in the Port of Saint John) by using its own employees for regular longshoring work in order to undermine the scope of an existing certification order.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339), supra*, pages 21-22)

[72] The original panel then applied the principles arising from that case law to the six employers concerned, analyzing each employer individually. It should be noted that the original panel heard the original application for 18 days. Thus, the original panel's findings were findings of fact that were based

si elles sont effectuées par d'autres, l'entreprise ne sera pas considérée comme oeuvrant dans le secteur du débardage. Que l'entreprise soit de compétence fédérale ne rend pas automatiquement ses activités incidentes au transport maritime « véritablement actives dans le secteur en cause ». Il faut définir la vraie nature des activités de l'employeur (voir *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F., dossier n° A-799-81); et *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres, précitée*).

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339), précitée*, page 20)

[71] Le banc initial a ensuite rappelé les critères établis par le Conseil dans l'affaire *Secunda Marine Services Limited et autres*, [1999] CCRI n° 16; et 61 CLRBR (2d) 203, afin de déterminer si un employeur est véritablement actif dans le secteur du débardage. Il a en outre fait référence à la décision que le Conseil a rendue dans *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, [2002] CCRI n° 153; et 91 CLRBR (2d) 71 (confirmée par la majorité de la Cour d'appel fédérale dans *J.D. Irving, Ltd. c. General Longshore Workers, Checkers and Shipliners of the Port of Saint-John (N.-B.), section locale 273 de l'Association internationale des débardeurs*, [2003] 4 C.F. 1080 (C.A., dossier n° A-96-02) :

[55] L'affaire *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée, tranchée à la suite des modifications législatives au *Code*, établit des critères incontournables pour déterminer ce qui constitue être « véritablement actif » dans le secteur du débardage : la fréquence des travaux, leur régularité, leur caractère dissociable, s'il s'agit de travaux accessoires et enfin l'effet dissuasif sur les relations du travail dans le port en question. Sur la question des relations du travail, le Conseil reprend les préoccupations du CCRT dans les affaires *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée; *Équipements Bellemare Ltée*, précitée; et *M&M Manufacturing Limited*, précitée, que de permettre l'écart de l'un concernant ce qui est clairement des activités de débardage n'est que d'encourager d'autres à agir de la même façon, ce qui aurait pour effet de miner le régime de négociation collective et faire échec à la raison d'être des dispositions de l'article 34 du *Code*. Enfin, l'affaire *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, précitée, boucle cette boucle en statuant qu'il n'y a pas lieu de permettre à un employeur de déstabiliser les relations du travail dans le port de Saint John en utilisant ses propres employés pour des activités régulières de débardage afin de faire échec à la portée d'une ordonnance d'accréditation existante.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339), précitée*, pages 21-22)

[72] Le banc initial a par la suite appliqué les principes émanant de cette jurisprudence à chacun des six employeurs concernés. Une analyse individuelle a été faite pour chacun d'entre eux. Il y a lieu de rappeler que le banc initial a entendu les parties dans ce dossier durant 18 jours. Les conclusions du banc initial sont

on its assessment of the evidence adduced and the testimony heard during those 18 hearing days.

[73] On the basis of its analysis of the six employers' activities, the original panel found that those employers were not actively engaged in the longshoring industry.

[74] However, the reconsideration panel wants to point out that the fact that an employer is not actively engaged in the longshoring industry does not prevent longshoring activities from being carried out for them.

[75] Thus, if a company can transport its goods by ship and if those goods must be loaded and unloaded, in all likelihood, longshoring activities will be carried out along the way. The fact that a subcontractor loads and unloads the goods and is actively engaged in the longshoring industry does not make the client business an employer actively engaged in the longshoring industry. In such a case, the subcontractor, not the client business, should probably be covered by the geographic certification order for that area.

[76] Similarly, although many provincially-regulated companies may be client businesses of federally-regulated companies, they still fall under provincial jurisdiction. The fact that a provincially-regulated business awards a contract to a federally-regulated business does not automatically make the businesses jurisdictionally undifferentiated.

[77] In this regard, it is worth noting the following comments by the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), in *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.* (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651):

... So would the transportation of goods and equipment to the exploration site if carried out by employees of the exploration company. In these circumstances, even if the goods and equipment were transported across provincial boundaries, the carriage of these goods by the owners would not constitute interprovincial transportation within the scope of the *Code*. For example, companies like The Bay, Canadian Tire, Sears, and many construction companies carry their own goods across

donc des conclusions factuelles qui découlent de son appréciation de la preuve et des témoignages entendus au cours des 18 journées d'audience.

[73] En fonction de l'analyse des activités des six employeurs, le banc initial a conclu qu'ils n'étaient pas véritablement actifs dans le secteur du débardage.

[74] Le banc de révision tient cependant à préciser que le fait qu'un employeur ne soit pas véritablement actif dans le secteur du débardage n'empêche pas que des activités de débardage puissent être accomplies pour son propre compte.

[75] Dès lors, si une entreprise a recours au transport maritime pour ses produits et que ceux-ci doivent être chargés et déchargés, il y aura, selon toute probabilité, une activité de débardage en cours de route. Si c'est un sous-traitant qui exerce ces activités de chargement et de déchargement et qu'il est véritablement actif dans le secteur du débardage, cela ne transforme pas pour autant l'entreprise cliente en employeur véritablement actif dans le secteur du débardage. C'est le sous-traitant qui devrait alors probablement être visé par l'ordonnance d'accréditation par région géographique et non le client.

[76] De la même façon, plusieurs entreprises relevant de la compétence provinciale sont clientes d'entreprises relevant de la compétence fédérale. Leur assujettissement à la compétence provinciale n'est pas pour autant remis en question. L'octroi d'un contrat d'une entreprise relevant de la compétence provinciale à une entreprise relevant de la compétence fédérale ne transforme pas d'office la relation entre les deux entreprises en vases communicants au regard de la compétence législative.

[77] Il s'avère instructif à cet égard de citer les commentaires suivants du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le prédécesseur du Conseil, dans l'affaire *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres* (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651) :

... Habituellement, les employés travaillant pour des entreprises s'occupant de prospection relèveraient de la compétence de la province où l'activité se déroule. Il en va de même pour le transport de marchandises et de matériel au lieu où la prospection est effectuée, s'il est assumé par les employés de l'entreprise en question. Dans ces conditions, même si les marchandises et l'équipement étaient transportés en dehors d'une province, le transport de ces marchandises par leur

provincial boundaries every day yet remain within provincial jurisdiction.

If, however, exploration companies decided to use an interprovincial trucking company or a railway to transport their goods across a provincial boundary, this in all likelihood would be classed as interprovincial transportation and it would fall within the ambit of the *Code*. But it would not be the exploration company that would be engaged in interprovincial transportation, it would be the trucking company or the railway company that hauled the goods. The exploration company would be merely a customer of the trucking company or the railway company, it would not be engaged in the trucking or the railway industry. The same can be said here in this application, especially in the circumstances relating to Husky/Bow Valley and Shell who use the facilities at Pier 9 at the Port of Halifax.

(page 172)

[78] Consequently, the reconsideration panel cannot endorse Local 3810's argument that the Board should analyze the activities of subcontractors in order to determine whether the employers concerned are actively engaged in the longshoring industry.

[79] In this application for reconsideration, the subcontractor for each of the six businesses identified is Compagnie d'arrimage de Québec Ltée, doing business under the corporate name St. Lawrence Stevedoring Inc., which is already covered by the bargaining certificate. Thus, the checking work done by that employer for its client businesses must be carried out by employees of the bargaining unit. If that employer uses the services of non-unionized employees to perform longshoring work—particularly checking work—for its client businesses, another, completely different legal issue arises. That issue will be analyzed later on.

[80] Specifically with regard to the businesses identified in the original application by Local 3810, the reconsideration panel has conducted a detailed analysis of the reasons issued by the original panel, which clearly explained that subcontracting longshoring activities does not in itself circumvent the bargaining certificate:

[62] ... The union claims that the Company, like the other employers named in this application, is circumventing section

propriétaire ne constituerait pas du transport interprovincial au sens du *Code*. Ainsi, des compagnies comme La Baie, Canadian Tire, Sears et de nombreuses entreprises de construction transportent chaque jour leurs propres marchandises d'une province à l'autre; pourtant, elles continuent à relever de la compétence provinciale.

Toutefois, si les entreprises de prospection décidaient d'avoir recours à une entreprise de camionnage ou à une compagnie ferroviaire interprovinciale pour transporter leurs marchandises d'une province à l'autre, il serait probablement jugé qu'il s'agit de transport interprovincial et que le *Code* s'applique. Cependant, le transport interprovincial ne serait pas effectué par l'entreprise de prospection, mais par l'entreprise de camionnage ou par la compagnie ferroviaire transportant les marchandises. L'entreprise de prospection serait simplement une cliente de l'entreprise de camionnage ou de la compagnie ferroviaire; elle ne s'occuperait pas de camionnage ou de chemins de fer.

(page 172)

[78] Par conséquent, le banc de révision ne peut entériner l'approche de la section locale 3810 selon laquelle le Conseil devrait analyser les activités exercées par des sous-traitants afin de déterminer si les employeurs concernés sont véritablement actifs dans le secteur du débardage.

[79] Dans le cas qui nous occupe, le sous-traitant pour chacun des six employeurs visés par la présente affaire est la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée faisant affaire sous la raison sociale Arrimage du St-Laurent Inc. Cet employeur est déjà visé par le certificat d'accréditation. Dès lors, les activités de vérification exercées par cet employeur pour le compte des entreprises clientes doivent l'être par les employés de l'unité de négociation. Si cet employeur a recours à des employés non syndiqués pour faire des travaux de débardage, et plus précisément de vérification, pour le compte de ses clientes, un autre débat juridique complètement différent entre en ligne de compte. Cet autre débat sera analysé plus loin.

[80] En ce qui concerne précisément les employeurs visés par la demande initiale de la section locale 3810, le banc de révision a analysé en détail les motifs du banc initial. Ce dernier a bien expliqué que la sous-traitance d'activités de débardage n'était pas en soi un détournement du certificat d'accréditation :

[62] ... Le syndicat reproche à la Société, comme aux autres employeurs visés par cette demande, de contourner l'article 34

34 by subcontracting rather than making direct use of the pool of workers included in the geographic unit.

[63] This reasoning is not valid. Subcontracting with a SAQ member is not circumventing the employer certification. The *Code* does not require businesses dealing with member employers of the employer association to also be members of that association. The *Code* requires that employers **actively engaged** in the longshoring industry to be members of the employer association. ...

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, page 23)

[81] The original panel did not err in law when it applied that reasoning to each of the six employers concerned, and there is no need to intervene in that regard.

[82] In its application for reconsideration, Local 3810 also pointed out that, aside from the subcontracting issue, the situation of Falconbridge Limited was similar to that analyzed by the Board in *Irving Shipbuilding Inc. et al.*, *supra*.

[83] It is worth noting that *Irving Shipbuilding Inc. et al.*, *supra*, was an exceptional case that cannot be compared with the present application for reconsideration. In *Irving Shipbuilding Inc. et al.*, *supra*, the Board found that a business in the forestry industry that transported wood chips for an affiliated business was an employer actively engaged in the longshoring industry for the portion of its activities carried out in the Port of Saint John, New Brunswick. **In that case, the business concerned hired its own employees full-time to unload wood chips transported to Pier 20 in the port. The business owned its own barge for transporting wood chips.** The Board therefore found that the company's activities in the port could be differentiated from all other activities because unloading wood chips was its only dockside activity. The Board found that, by their very nature, the company's longshoring activities at the Port of Saint John were an integral part of maritime transport, even though those activities consisted of providing raw materials for the respondents' pulp and paper mills.

[84] In the case of Falconbridge Limited, the original panel clearly explained that an employee of St. Lawrence Stevedoring Inc. was permanently

en ayant recours à la sous-traitance plutôt que de faire appel directement au bassin de travailleurs compris dans l'unité par région géographique.

[63] Ce raisonnement ne tient pas. Avoir recours à la sous-traitance avec un membre de la SAQ n'est pas un détournement de l'accréditation patronale. Le *Code* n'exige pas que les entreprises faisant affaire avec les employeurs membres de l'association patronale soient aussi membres de cette association. Le *Code* exige que les employeurs étant **véritablement actifs** dans le secteur du débardage soient membres de l'association patronale...

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, pages 23-24)

[81] Le banc initial n'a commis aucune erreur de droit en appliquant ce raisonnement à chacun des six employeurs concernés et il n'y a pas lieu d'intervenir à cet égard.

[82] Dans sa demande de réexamen, la section locale 3810 a aussi fait valoir qu'hormis la question de la sous-traitance, la situation de Falconbridge Limitée était similaire à celle que le Conseil a analysée dans l'affaire *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, précitée.

[83] Il y a lieu de rappeler à cet égard que l'affaire *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, précitée, était exceptionnelle et ne se compare pas au dossier présentement à l'étude. Dans *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, précitée, le Conseil a conclu qu'une entreprise oeuvrant dans le secteur de la foresterie qui transportait des copeaux de bois pour une entreprise affiliée était un employeur véritablement actif dans le secteur du débardage pour la portion de ses activités dans le port de Saint John au Nouveau-Brunswick. **Dans ce cas, l'entreprise en question embauchait ses propres employés à temps plein pour le déchargement de copeaux de bois transportés jusqu'au quai 20 du port. L'entreprise était propriétaire de sa propre barge pour le transport des copeaux.** Le Conseil a alors jugé que les activités de l'entreprise dans le port pouvaient se distinguer de toute autre dans la mesure où le déchargement de copeaux de bois était le seul travail effectué à quai. Le Conseil a conclu que, par leur nature même, les activités de débardage de l'entreprise dans le port de Saint John font partie intégrante du transport maritime, et ce, bien qu'elles consistent à fournir de la matière première pour l'exploitation des usines de pâtes et de papiers des intimées.

[84] Dans le cas de Falconbridge Limitée, le banc initial a bien expliqué que c'était un employé d'Arrimage du St-Laurent Inc. qui dirigeait en permanence les activités

assigned to managing the activities for Falconbridge Limited, because the latter **had no employees at the Port of Quebec**. The Board therefore found that the longshoring activities of Falconbridge Limited were incidental to its main activity and that those longshoring activities were carried out by a subcontractor:

[73] As with all of the businesses covered by this application, we must separate Falconbridge's operations from those of St. Lawrence Stevedoring Inc. For the purposes of its operations in the Port of Quebec, Falconbridge simply charters a ship in support of its mine in the Far North. ...

[74] Similarly, the Board finds that Falconbridge is mainly operating a mining company and that its unloading activity is only incidental to its main activity. In fact, it does not do this work itself but subcontracts it to a longshoring company that is a member of the employer association. The *Code* does not require businesses doing business with member employers of the employer association to also be members of that association, unless they are **actively engaged** in the longshoring industry, which is not the case here. Since the maritime transportation activities are only incidental to its main activity, this business is not covered by the geographic certification.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc.* (339), *supra*, pages 26–27; emphasis added)

[85] For all these reasons, the reconsideration panel is of the opinion that the original panel did not commit an error in law or in principle that would actually question the interpretation of the *Code* that determined that the Canadian Salt Company Limited, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, Falconbridge Limited, and IMTT-Québec Inc. were not employers actively engaged in the longshoring industry. Whether an employer is “actively engaged” in the longshoring industry must be evaluated on a case-by-case basis and according to the facts of each case. The original panel heard the parties to the original application for 18 hearing days and made findings of fact based on the evidence adduced and the testimony heard. There is no need for the reconsideration panel to call these findings into question.

D—Handling of Bulk Cargo and Work Carried out by the 13 Persons Referred to in the Original Application

[86] In its original application, Local 3810 asked the Board to order that the 13 persons identified in the application carried out work covered by the bargaining certificate.

pour le compte de Falconbridge Limitée et que cette dernière entreprise **n'employait pas de personnel dans les limites du port de Québec**. Le Conseil a donc conclu que les activités de débardage de cet employeur étaient incidentes à son activité principale et que ces activités étaient exercées par un sous-traitant :

[73] Comme pour toutes les entreprises visées par cette demande, il faut dissocier les activités de Falconbridge de celles d'Arrimage du St-Laurent Inc. Aux fins de ses activités dans le port de Québec, Falconbridge ne fait qu'affréter un navire au soutien de sa mine dans le Grand Nord...

[74] De même, le Conseil constate que Falconbridge exploite principalement une entreprise minière et que son activité de déchargement n'est qu'incidente à son activité principale. En fait, elle ne s'en charge pas elle-même, mais sous-traite cette activité à une entreprise de débardage membre de l'association patronale. Le *Code* n'exige pas que les entreprises faisant affaire avec les employeurs membres de l'association patronale soient aussi membres de cette association, à moins d'être **véritablement actives** dans le secteur du débardage, ce qui n'est pas le cas ici. Les activités de transport maritime n'étant qu'incidentes à son activité principale, cette entreprise n'est pas visée par l'accréditation par région géographique.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc.* (339), précitée, pages 26-27; c'est nous qui soulignons)

[85] Pour toutes ces raisons, le banc de révision estime que le banc initial n'a pas commis d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* en concluant que la Société canadienne de Sel, Limitée, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., le Centre de distribution de Sillery Inc., la Coopérative fédérée de Québec, Falconbridge Limitée et IMTT-Québec Inc. n'étaient pas des employeurs véritablement actifs dans le secteur du débardage. L'évaluation du caractère « véritablement actif » d'un employeur dans le secteur du débardage doit se faire au cas par cas et en fonction des faits propres à chaque affaire. Le banc initial a entendu les parties en audience durant 18 jours dans ce dossier et a tiré des conclusions de fait à la lumière de la preuve et des témoignages entendus. Il n'y a pas lieu pour le banc de révision de remettre en question ces conclusions.

D – Les travaux des treize personnes visées par la demande initiale et la manutention des cargaisons en vrac

[86] Dans sa demande initiale, la section locale 3810 demandait au Conseil de déclarer que treize personnes dont les noms y étaient mentionnés exécutaient des travaux visés par le certificat d'accréditation.

[87] Local 3810 indicated that it had filed “many grievances regarding compliance with its jurisdiction, but given CUPE’s limited resources, it would be impossible to refer all the grievances to arbitration.”

[88] Also in the original application, Local 3810 claimed that bulk cargo checking work should be done by employees of the bargaining unit.

[89] The reconsideration panel finds the response from the SAQ in the original application compelling. The investigating officer’s report in the original file summarizes some of the arguments made by the SAQ as follows:

Moreover, in a case from 2002 that involved the same parties, the Board ruled that “the disputes at issue do not fall outside the scope of the collective agreement.” The respondents state that the applicant should therefore submit issues regarding the interpretation and application of the collective agreement to an arbitrator, who has sole jurisdiction in this regard ...

(translation)

[90] The reconsideration panel consulted the 2002 decision that the SAQ referred to. Indeed, in *Société des Arrimeurs de Québec Inc.*, May 2, 2002 (CIRB LD 652), Local 3810 also filed an application pursuant to section 34(7) of the *Code*, and claimed, among other things, that SAQ did not abide by the grievance settlement procedure set out in the collective agreement. It added that the Compagnie d’arrimage de Québec Ltée did not respect the collective agreement when it sought outside employees to occupy checker positions.

[91] The Board’s findings in that case read in part as follows:

... For the purposes of this decision, it is not necessary to repeat these articles. It should simply be noted that article 1 of the agreement addresses union recognition. ...

...

In such circumstances, the Board’s policy is to hear only those cases involving important public issues pursuant to the *Code* and disputes falling outside the scope of the collective agreement in question. ...

[87] Elle mentionnait alors qu’elle avait présenté « une multitude de griefs à l’égard du respect de sa juridiction syndicale, mais il serait impraticable de procéder au renvoi à l’arbitrage de tous les griefs étant donné les ressources limitées du SCFP ».

[88] Dans cette même demande initiale, la section locale 3810 alléguait que les travaux de vérification de la marchandise en vrac devraient être effectués par les employés de l’unité de négociation.

[89] Le banc de révision se sent interpellé par la réponse alors apportée par la SAQ dans le dossier initial. Dans le rapport de l’agent enquêteur au dossier initial, certains des arguments de la SAQ ont été résumés ainsi :

Par ailleurs, le Conseil a statué en 2002 dans un dossier impliquant les mêmes parties que « les différends en l’espèce ne débordent pas du champ d’application de la convention collective ». Les intimés soutiennent qu’il y a donc lieu pour le requérant de soumettre les questions d’interprétation et d’application de la convention collective à un arbitre, qui seul possède une juridiction à cet égard...

[90] Le banc de révision a consulté la décision de 2002 à laquelle la SAQ faisait alors référence. Effectivement, dans *Société des Arrimeurs de Québec Inc.*, 2 mai 2002 (CCRI LD 652), la section locale 3810 avait aussi présenté une demande en vertu du paragraphe 34(7) du *Code*. Elle faisait entre autres valoir que la SAQ ne respectait pas la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective. Elle ajoutait que la Compagnie d’arrimage de Québec Ltée ne respectait pas la convention collective en recherchant des employés externes pour occuper des fonctions de vérificateur.

[91] Les conclusions du Conseil dans cette affaire se lisent comme suit :

... Il n’est pas essentiel, pour les fins de la présente décision, de répéter ces dispositions de la convention collective. Il suffit de mentionner que l’article 1 de la convention porte sur la reconnaissance syndicale...

...

Dans de telles circonstances, la politique du Conseil est d’instruire seulement les affaires qui soulèvent des questions sérieuses d’intérêt public au sens du *Code*, ou qui traitent de différends qui débordent du champ d’application de la convention collective concernée...

...

In the present matter, the applicant has not demonstrated that the disputes between the parties raise a public issue. The Board also finds that the disputes at issue do not fall outside the scope of the collective agreement and must therefore be treated in accordance with the grievance process and arbitration procedure set out in the collective agreement. It is therefore an arbitrator's role, appointed pursuant to the provisions of the collective agreement, to resolve the issue.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (LD 652)*, *supra*, pages 3–5)

[92] In this application for reconsideration, the reconsideration panel has carefully read the original panel's analysis about the 13 persons identified in the application and the handling of bulk cargo. The reconsideration panel has difficulty understanding the legal arguments that led the original panel to extend the scope of its jurisdiction on this matter and to find that those 13 persons did not do checking work.

[93] Of the 13 persons identified in the original application, seven were supervisors. With regard to the supervisors, the reconsideration panel understands the original panel's reasoning when it concluded that "it is clear that the question of whether supervisors are doing checking work, and consequently the work of the unit, falls expressly within the interpretation of the collective agreement," *Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, page 39. The original panel added the following comments:

[105] ... Clause 1.05 states that only members of the bargaining unit may perform the work that is within its jurisdiction.

"1.05 Subject to clause 1.07, no person, except those included in the bargaining unit, shall have the right to perform the work that is within the jurisdiction of said bargaining unit.

(translation)"

[106] It is not the role of the Board to rule on possible contraventions of the collective agreement. That function falls within the exclusive jurisdiction of the grievance arbitrator, as set out in section 57 of the *Code*. The Board may not claim this function as its own on the ground that the members of the union do not have the means to act on their numerous grievances.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, pages 35–36)

[94] However, the reconsideration panel has difficulty understanding the original panel's finding with regard

Dans la présente affaire, le requérant n'a pas démontré que les différends entre les parties soulèvent une question d'intérêt public. Le Conseil est également d'avis que les différends en l'espèce ne débordent pas du champ d'application de la convention collective, de sorte qu'ils doivent faire l'objet de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective. Il revient donc à un arbitre, nommé selon les dispositions de la convention collective, de trancher cette affaire.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (LD 652)*, précitée, pages 4-6)

[92] Dans l'affaire qui nous occupe, le banc de révision a lu avec attention l'analyse du banc initial au regard des treize personnes visées par la demande et de la question de la manutention des cargaisons en vrac. Il comprend difficilement les fondements juridiques qui ont pu inciter le banc initial à étendre la portée de sa compétence à cet égard et à conclure que les treize personnes visées n'exerçaient pas des tâches de vérification.

[93] Parmi les treize personnes mentionnées dans la demande initiale, sept étaient des surintendants. Le banc de révision comprend le raisonnement du banc initial qui concluait à leur égard qu'« il est clair que la question de savoir si les surintendants font du travail de vérification et par conséquent le travail de l'unité relève carrément de l'interprétation de la convention collective », *Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, page 39. Il ajoutait les commentaires suivants à ce sujet :

[105] ... L'article 1.05 prévoit que seuls les membres de l'unité de négociation peuvent faire les travaux qui relèvent de celle-ci :

« 1.05 Sous réserve de la clause 1.07, aucune autre personne, sauf celles incluses dans l'unité de négociation, n'aura droit d'accomplir les travaux qui relèvent de ladite unité de négociation. »

[106] Ce n'est pas le rôle du Conseil de juger des infractions à la convention collective, le cas échéant. Cette fonction relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, tel que le prévoit l'article 57 du *Code*. Le Conseil ne peut s'arroger cette fonction au motif que les membres du syndicat n'ont pas les moyens de donner suite à leurs nombreux griefs.

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, pages 35-36)

[94] Par contre, le banc de révision comprend mal la conclusion du banc initial que l'on retrouve à la toute

to those supervisors and the six other persons concerned that is set out at the very end of its reasons for decision:

[122] For these reasons, the Board

...

• declares that, unless directly engaged in the loading and unloading of ships, the employees mentioned in paragraph 7 of the application [the 13 persons identified in the original application, including the seven supervisors] are not performing checking work; ...

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, page 39)

[95] Since the Board cannot assume the jurisdiction of an adjudicator in order to determine whether specific work constitutes checking work, and thus work that is the responsibility of the bargaining unit, the Board should have ended its analysis at that point.

[96] The wording of Local 3810's bargaining certificate is very general, covering "all employees working as cargo checkers for employers in the longshoring industry in the geographical region of the Port of Quebec."

[97] The role of a grievance arbitrator is to determine whether specific work done by certain persons at a certain times constitutes checking work, and thus work that is the responsibility of the bargaining unit within the meaning of the collective agreement.

1—Handling of Bulk Cargo

[98] The reconsideration panel finds that the original panel's analysis of the meaning of the expression "cargo" in determining whether the persons identified in the original application do checking work, as well as the reference to clause 1.09 of the collective agreement on new work methods, was uncalled for.

[99] First of all, the expression "cargo," as used in the bargaining certificate, is a general expression used in the maritime transportation industry. Unless the Board expressly excludes a type of cargo from the actual description set out in a bargaining certificate (as was the case, for example, in *Bayside Port Employers Association Inc.*, [2004] CIRB no. 293; and 121

fin de ses motifs concernant ces mêmes surintendants en plus des six autres personnes concernées et selon laquelle :

[122] Pour ces motifs, le Conseil :

...

• déclare qu'à défaut d'être directement affectés au chargement et au déchargement des navires, les employés mentionnés au paragraphe 7 de la demande [liste des treize personnes mentionnées dans la demande initiale incluant les sept surintendants] n'exercent pas des tâches de vérification...

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, page 39)

[95] Dans la mesure où le Conseil ne peut s'arroger la compétence d'un arbitre pour déterminer si des travaux particuliers constituent de la vérification et par conséquent des travaux qui relèvent de l'unité de négociation, l'analyse du Conseil aurait dû prendre fin à cette étape.

[96] Le certificat d'accréditation de la section locale 3810 est formulé d'une manière très générale et vise « tous les employés affectés à la vérification des cargaisons à l'emploi de tous les employeurs oeuvrant dans le domaine du débardage dans les limites du territoire géographique du port de Québec ».

[97] Déterminer si les travaux particuliers exécutés par certaines personnes à un moment précis sont des travaux de vérification et par conséquent des travaux qui relèvent de l'unité de négociation au sens de la convention collective relève de la compétence de l'arbitre de griefs.

1 – La manutention des cargaisons en vrac

[98] Le présent banc de révision conclut que l'analyse du banc initial portant sur la signification du terme « cargaison » afin de déterminer si les personnes visées dans la demande initiale exécutaient des travaux de vérification et la référence à la clause 1.09 de la convention collective portant sur les nouvelles méthodes de travail n'avaient pas lieu d'être.

[99] Tout d'abord, il ressort du terme « cargaison », tel que mentionné dans le certificat d'accréditation, qu'il s'agit d'un terme général dans le secteur du transport maritime. Lorsque le Conseil n'exclut pas expressément un type de cargaison dans la description même d'un certificat d'accréditation (comme c'était le cas par exemple dans l'affaire *Bayside Port Employers*

CLRBR (2d) 1, where bulk cargo was explicitly excluded), there is no reason to conclude that implicit exclusions exist.

[100] It is an established principle in matters of certification that, when the Board wishes certain work or specific aspects to be excluded, it expressly sets out those exclusions in the bargaining certificate. Otherwise, what is not expressly excluded should be included in the intended scope of the bargaining certificate. Thus, in this application for reconsideration, that principle should be applied to bulk cargo.

[101] In its reasons for decision, the original panel did not make any formal findings with regard to bulk cargo, but it suggested that bulk cargo was excluded from the intended scope of the certification certificate. It then indicated to the parties that they could negotiate an agreement on this point or refer it to arbitration because a clause of the collective agreement dealt with new work methods or new processes. The reconsideration panel notes that the original panel made the following comments:

[102] ... Given the preceding analysis, goods or cargo are limited to individual commodities, which are counted and checked....

...

[104] The preceding analysis also makes it possible to respond to the union's concerns that, because of the development of other activities in the Port, the work of checkers now includes certain activities related to bulk cargo. Although bulk cargo has never been part of checkers' assignments, the collective agreement very specifically states that "new work methods, new processes for the loading or unloading of ships" may be subject to an agreement or to recourse to adjudication:

"1.09 Should a dispute arise with respect to new work methods, new processes for the loading or unloading of ships, or any related operation that affects the health or safety of workers, the parties shall meet to resolve the dispute, and should they be unable to reach agreement, the dispute shall be submitted to adjudication, in accordance with the procedure set out in other provisions of this agreement.

(translation; emphasis added)"

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, *supra*, page 35)

[102] In this regard, the reconsideration panel must point out that only the Board can amend the description set out in the bargaining certificate, as indicated in

Association Inc., [2004] CCRI n° 293; et 121 CLRBR (2d) 1, où les cargaisons en vrac étaient explicitement exclues), il n'y a aucune raison de conclure qu'il existe des exclusions implicites.

[100] Il est un principe établi en matière d'accréditation que lorsque le Conseil souhaite que certaines tâches ou éléments précis soient exclus, il énonce expressément ces exclusions dans le certificat d'accréditation. Dans le cas contraire, ce qui n'est pas expressément exclu devrait être inclus dans la portée intentionnelle du certificat. Il devrait donc en être de même pour les cargaisons en vrac dans le présent dossier.

[101] Dans ses motifs de décision, le banc initial n'a pas énoncé de conclusions formelles au regard des cargaisons en vrac tout en laissant entendre qu'elles étaient exclues de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation. Il a ensuite mentionné aux parties qu'elles pourraient négocier une entente à ce sujet ou s'en remettre à un arbitre puisqu'une clause de la convention collective traitait des nouvelles méthodes de travail ou nouveaux procédés. Rappelons à ce sujet les commentaires suivants du banc initial :

[102] ... Compte tenu de l'analyse précédente, la marchandise ou cargaison se limite aux denrées individuelles, qui se comptent et se vérifient.

...

[104] ... Dans la mesure où le vrac n'a jamais fait partie des attributions des vérificateurs, la convention collective prévoit très précisément que « de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires » peuvent faire l'objet d'une entente ou d'un recours à l'arbitrage :

« 1.09 Si un différend surgit au sujet de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires, ou de toute opération connexe qui affecte la santé ou la sécurité des travailleurs, les parties devront se rencontrer pour résoudre le différend, et si elles ne réussissent pas à s'entendre, le différend sera soumis à l'arbitrage, conformément à la procédure exposée dans d'autres dispositions de la présente convention.

(c'est nous qui soulignons) »

(*Société des Arrimeurs de Québec Inc. (339)*, précitée, page 35)

[102] Le banc de révision doit rappeler à cet égard que le Conseil est le seul à pouvoir modifier la description du certificat d'accréditation. C'est ce que le Conseil a

Robert Matthews et al., [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041:

[20] Our Board has consistently held that the determination of appropriate bargaining units is the preserve of the Board. Sections 16(p)(v), 18.1, 27 and 28 of the *Code* provide the Board with the exclusive power to determine the appropriateness of a bargaining unit. The Board may expand or reduce the proposed unit, but it is not up to the parties, through collective agreements, to alter the size and scope of the unit declared by the Board to be appropriate. Therefore, unlike most provincial jurisdictions, once the Board determines an appropriate bargaining unit, the parties cannot negotiate its boundaries to exclude persons for whom the union is recognized as the exclusive bargaining agent (see *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409); *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270, [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300); *B.D.C. Limited* (1981), 43 di 140; and [1982] 1 Can LRBR 365 (CLRB no. 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CLRB no. 309); and *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CLRB no. 352)).

(pages 6; 239; and 143,364)

[103] Moreover, the Board is not responsible for interpreting the provisions of a collective agreement. Thus, the original panel was not entitled to find that clause 1.09 of the collective agreement covered bulk cargo. In any case, the reconsideration panel notes that, aside from exceptional situations, the intended scope of a bargaining certificate is not subject to negotiation or to arbitration.

[104] If one of the parties wishes bulk cargo to be expressly excluded from the definition set out in the bargaining certificate, it must submit a formal application to the Board to that effect, pursuant to section 18 of the *Code*. The Board—not an arbitrator—is responsible for evaluating such an application. In this application for reconsideration, Local 3810 specified in its original application that it was not making an application for an amendment of the existing bargaining certificate.

2—Sequence of Intervention by Means of Arbitration

[105] The reconsideration panel realizes that the present dispute may cause some confusion with regard to the role of a grievance arbitrator. First of all, the question of whether bulk cargo is included or excluded

rappelé dans l'affaire *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041 :

[20] Le Conseil a toujours statué qu'il est seul habilité à déterminer les unités habiles à négocier. Le sous-alinéa 16p)(v) ainsi que les articles 18.1, 27 et 28 du *Code* confèrent au Conseil le pouvoir exclusif de déterminer l'unité habile à négocier. Le Conseil peut élargir ou restreindre l'unité proposée, mais il n'appartient pas aux parties de modifier, par le truchement de conventions collectives, la taille et la portée de l'unité que le Conseil a jugé habile à négocier. Par conséquent, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des provinces, une fois que le Conseil détermine l'unité habile à négocier, les parties ne peuvent, par la négociation, modifier les limites de celle-ci pour en exclure des personnes pour lesquelles le syndicat est reconnu comme agent négociateur exclusif (voir *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409); *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT n° 300); *B.D.C. Limitée* (1981), 43 di 140; et [1982] 1 Can LRBR 365 (CCRT n° 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309); et *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352)).

(pages 6; 239; et 143,364)

[103] Par ailleurs, il n'appartient pas au Conseil d'interpréter les dispositions d'une convention collective. Dès lors, il n'était pas loisible au banc initial de conclure que la clause 1.09 de la convention collective en question visait les marchandises en vrac. Quoi qu'il en soit, le banc de révision rappelle qu'à moins de situations exceptionnelles, la portée intentionnelle d'un certificat d'accréditation n'est ni négociable ni arbitable.

[104] Si l'une des parties souhaite que les cargaisons en vrac soient expressément exclues de la définition du certificat d'accréditation, elle doit présenter au Conseil une demande en bonne et due forme à cet égard, et ce, en vertu de l'article 18 du *Code*. Ce sera au Conseil d'évaluer cette demande et non à un arbitre. Dans le cas qui nous occupe, la section locale 3810 a bien précisé dans sa demande initiale qu'elle ne demandait nullement une modification du certificat d'accréditation existant.

2 – La séquence d'intervention de l'arbitrage

[105] Le banc de révision comprend que le présent dossier puisse jeter une certaine confusion dans les esprits quant au rôle de l'arbitre de griefs. Dans un premier temps, l'inclusion ou l'exclusion des cargaisons

from the definition set out in the bargaining certificate cannot alone be the subject of arbitration because determining the intended scope of the bargaining certificate is the Board's role. However, the actual subject matter of the present application for reconsideration should clearly be the subject of arbitration.

[106] In fact, Local 3810's real concern is that it believes that certain work done by persons who are not members of the bargaining unit constitutes checking work under clause 1.05 of the collective agreement, and thus, it is work that should be done by the five employees who are members of the bargaining unit. It is the role of an arbitrator to determine whether specific work done at specific times constitutes work that is the responsibility of the bargaining unit within the meaning of clause 1.05 of the collective agreement.

[107] Furthermore, the fact that bulk cargo is not excluded from the intended scope of the bargaining certificate does not mean that work done by the persons identified in Local 3810's original application automatically constitutes checking work; the arbitrator would have to rule on that point. In fact, the nature of checking work depends, not on the type of cargo, but on the actual activity.

[108] In future, longshoring methods may change and, for a variety of reasons, it may be necessary to use different checking processes for bulk cargo. In such a case, an arbitrator could very well find that work that did not previously constitute bulk cargo checking work within the meaning of the collective agreement, because of the processes used at the time, does constitute checking work at another time. Such an evaluation would depend on the facts of each case.

[109] In its original application, Local 3810 noted that it did not have the necessary resources to refer all the grievances regarding those issues to arbitration. The reconsideration panel is dismayed that the parties to this dispute have been before the Board for so many years. A grievance arbitrator is nevertheless the only authority empowered to settle disputes arising from the interpretation of the collective agreement.

en vrac ne peut faire l'objet d'un arbitrage en soi puisque la détermination de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation est du ressort du Conseil. Par contre, il est clair que l'objet réel du présent litige devrait, lui, faire l'objet d'un arbitrage.

[106] En effet, la préoccupation réelle de la section locale 3810 découle du fait qu'elle estime que certains travaux exécutés par des personnes non incluses dans l'unité de négociation constituent des travaux de vérification visés par la clause 1.05 de la convention collective qui devraient être exécutés par les cinq employés inclus dans l'unité. Il est du ressort de l'arbitre de déterminer si des travaux particuliers exécutés à un moment précis constituent du travail qui relève de l'unité de négociation au sens de la clause 1.05 de la convention collective.

[107] Par ailleurs, le fait que les cargaisons en vrac ne soient pas exclues de la portée intentionnelle du certificat ne fait pas en sorte que les travaux effectués par les personnes visées par la section locale 3810 dans sa demande initiale deviennent automatiquement des travaux de vérification. Ce sera à l'arbitre de trancher cette question. En effet, la nature de la vérification ne dépend pas du type de cargaison lui-même mais bien de l'activité proprement dite.

[108] Dans l'avenir, il est possible que les méthodes de débardage soient modifiées et que, pour une raison ou une autre, il soit nécessaire d'avoir recours à des techniques différentes de vérification pour des cargaisons en vrac. Dans ce cas, un arbitre pourrait alors très bien conclure que des travaux qui ne constituaient pas auparavant des travaux de vérification au sens de la convention collective pour des cargaisons en vrac en raison de la technologie alors utilisée constituent néanmoins des travaux de vérification à un moment précis. Cette évaluation dépendra des faits propres à chaque affaire.

[109] Dans sa demande initiale, la section locale 3810 mentionnait qu'elle n'avait pas les ressources nécessaires pour procéder au renvoi à l'arbitrage de tous les griefs présentés sur ces questions. Le banc de révision note avec consternation que les parties ont passé de nombreuses années devant le Conseil dans cette affaire. L'arbitre de griefs est pourtant la seule instance habilitée à trancher des litiges relevant de l'interprétation de la convention collective.

[110] With regard to the original panel's findings on passenger baggage tagging and checking work involving Services Maritimes Québec Inc. and on work involving the *Arctic*, the reconsideration panel notes that Local 3810 has not called these findings into question. The reconsideration panel nevertheless considers the following general findings applicable in this regard.

[111] For all the reasons set out above, the reconsideration panel:

(1) dismisses the portion of the application for reconsideration that addresses the original panel's findings on the following six businesses: the Canadian Salt Company Limited, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, Falconbridge Limited, and IMTT-Québec Inc.;

(2) reconsiders and sets aside the original panel's finding that "unless directly engaged in the loading and unloading of ships, the employees mentioned in paragraph 7 of the application [the 13 persons identified in the original application] are not performing checking work." The dispute between the parties, that is, whether specific work done by the 13 persons identified in the original application constitutes checking work, falls under the jurisdiction of a grievance arbitrator.

(3) reconsiders and sets aside the original panel's findings on excluding bulk cargo checking work and passenger baggage tagging and checking work, and states that, in the absence of a formal application to amend the description set out in the bargaining certificate pursuant to section 18 of the *Code*, the bargaining certificate does not exclude any type of cargo.

[112] This is a unanimous decision by the Board.

CASES CITED

Bayside Port Employers Association Inc., [2004] CIRB no. 293; and 121 CLRBR (2d) 1

Halifax Offshore Terminal Services Limited et al. (1987), 71 di 157 (CLRBR no. 651)

Irving Shipbuilding Inc. et al., [2002] CIRB no. 153; and 91 CLRBR (2d) 71

[110] En ce qui concerne les conclusions du banc initial au sujet de l'entreprise Services Maritimes Québec Inc. et de l'étiquetage et la vérification des bagages de passagers de même que du navire *Arctic*, le banc de révision constate que la section locale 3810 ne les a pas remises en question. Le banc de révision estime néanmoins que les conclusions générales qui suivent s'appliquent à ces questions.

[111] Pour l'ensemble des motifs exposés précédemment, le banc de révision :

1) rejette la portion de la demande de réexamen portant sur les conclusions du banc initial concernant les six entreprises suivantes : Société canadienne de Sel, Limitée, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., le Centre de distribution de Sillery Inc., la Coopérative fédérée de Québec, Falconbridge Limitée et IMTT-Québec Inc.;

2) réexamine et annule la conclusion du banc initial selon laquelle « à défaut d'être directement affectés au chargement et au déchargement des navires, les employés mentionnés au paragraphe 7 de la demande [liste des treize personnes mentionnées dans la demande initiale] n'exercent pas des tâches de vérification ». Le litige entre les parties, à savoir si les travaux particuliers effectués par les treize personnes visées par la demande initiale sont des travaux de vérification, relève de la compétence d'un arbitre de griefs;

3) réexamine et annule les conclusions du banc initial conduisant à l'exclusion des cargaisons en vrac ainsi que de l'étiquetage et la vérification des bagages de passagers et déclare qu'en l'absence d'une demande visant formellement à modifier la description du certificat d'accréditation en vertu de l'article 18 du *Code*, celui-ci n'exclut aucun type de cargaison.

[112] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Bayside Port Employers Association Inc., [2004] CCRI n° 293; et 121 CLRBR (2d) 1

Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651)

Irving Shipbuilding Inc. et autre, [2002] CCRI n° 153; et 91 CLRBR (2d) 71

J.D. Irving, Ltd. v. General Longshore Workers, Checkers and Shipliners of the Port of Saint-John, N.B. Local 273 of the International Longshoremen's Association, [2003] 4 F.C. 1080 (C.A., no. A-96-02)

Matthews (Robert) et al., [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041

Secunda Marine Services Limited et al., [1999] CIRB no. 16; and 61 CLRBR (2d) 203

Société des Arrimeurs de Québec Inc., May 2, 2002 (CIRB LD 652)

Société des Arrimeurs de Québec Inc., [2005] CIRB no. 339

Société des Arrimeurs de Québec Inc. et al., March 19, 2004 (CIRB LD 1043)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 11(2); 14(3)(f); 14.1; 16(p)(vii); 16.1; 18; 22; 34, 34(1), 34(1)(a), 34(7)

J.D. Irving, Ltd. c. General Longshore Workers, Checkers and Shipliners of the Port of Saint-John (N.-B.), section locale 273 de l'Association internationale des débardeurs, [2003] 4 C.F. 1080 (C.A., dossier n° A-96-02)

Matthews (Robert) et autres, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041

Secunda Marine Services Limited et autres, [1999] CCRI n° 16; et 61 CLRBR (2d) 203

Société des Arrimeurs de Québec Inc., 2 mai 2002 (CCRI LD 652)

Société des Arrimeurs de Québec Inc., [2005] CCRI n° 339

Société des Arrimeurs de Québec Inc. et autres, 19 mars 2004 (CCRI LD 1043)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 11(2); 14(3)f); 14.1; 16p)(vii); 16.1; 18; 22; 34, 34(1), 34(1)a), 34(7)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

George Cairns et al.,
complainants,
and
Teamsters Canada Rail Conference,
respondent,
and
VIA Rail Canada Inc.,
employer,
and
Canadian National Railway Company,
interested party.

CITED AS: George Cairns et al.

Board File: 24865-C

Decision no. 372
December 8, 2006

This is a decision concerning the implementation of remedies ordered in the context of a section 37 complaint.

Duty of fair representation—Remedies—Implementation of Board orders—Compensation of complainants—Burden of proof—Railway industry—As a result of a successful duty of fair representation complaint by the complainants, the Board ordered that, to qualify for compensation, the affected employees must meet the requirements of an eligibility test—The complainants now allege that the disproportionate number of failures points to the fact that the interview questions and the administration of the test were unjust and that the employer has attempted, through the interview process, to unduly limit the number of employees eligible for compensation—The Board concludes that its decision as to the validity of the interview process and its consequences should be subdivided so as to deal separately with two groups—Those who are part of Group 1 are eligible for compensation—As for Group 2, the Board sets down a hearing to deal with the eligibility test—Since the eligibility test that is the subject of the dispute was devised entirely by the employer as an “employer process,” parties should expect that the Board will apply the *contra proferentem* rule—As a result, the employer shall proceed first in

Motifs de décision

George Cairns et autres,
plaignants,
et
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,
intimée,
et
VIA Rail Canada Inc.,
employeur,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
partie intéressée.

CITÉ : George Cairns et autres

Dossier du Conseil : 24865-C

Décision n° 372
le 8 décembre 2006

Cette décision porte sur la mise à exécution des mesures de redressement imposées par le Conseil dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 37.

Devoir de représentation juste – Mesures de redressement – Mise à exécution des ordonnances du Conseil – Indemnisation des plaignants – Fardeau de la preuve – Secteur ferroviaire – Par suite d'une décision accueillant la plainte de manquement au devoir de représentation juste des plaignants, le Conseil a ordonné que, pour avoir droit à une indemnité, les employés concernées devaient se faire inscrire sur une liste d'admissibilité – Les plaignants allèguent maintenant que le nombre démesurément élevé d'échecs est une indication que le questionnaire d'entrevue et le test administré étaient injustes et que l'employeur s'est servi du processus d'entrevue pour limiter indûment le nombre d'employés admissibles à une indemnité – Le Conseil conclut qu'il doit diviser sa décision quant à la validité du processus d'entrevue et à ses conséquences afin de prendre des mesures à l'égard de deux groupes distincts – Les employés qui font partie du groupe 1 sont admissibles à une indemnité – Quant au groupe 2, le Conseil ordonne la tenue d'une audience pour trancher la question de la validité du processus de sélection – Étant donné que le processus de sélection qui est contesté en l'espèce a été entièrement conçu par

making its case to justify why the interview results should stand.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*). This is a decision following a case management meeting held in Toronto on November 27, 2006 and a teleconference coordinated through the Board's office in Ottawa on November 30, 2006.

Counsel of Record

Mr. Michael A. Church, for George Cairns et al.;
Mr. James L. Shields, for the Teamsters Canada Rail Conference;
Ms. Louise Béchamp, for VIA Rail Canada Inc.;
Mr. John A. Coleman, for the Canadian National Railway Company.

I—Background

[1] On May 15, 2006, the undersigned rendered *George Cairns et al.*, [2003] CIRB no. 230; and 2003 CLLC 220-040, that provided for a number of remedial orders as a result of a successful duty of fair representation complaint by the complainants (the Cairns group). Applications for judicial review of the decision having been dismissed, an implementation process of this decision has been underway since February 8, 2005.

[2] Although the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) (formerly the Brotherhood of Locomotive Engineers or the BLE) is the defending party, the employer, VIA Rail Canada Inc. (VIA), has taken a very active role in defending and reserving its rights throughout this process, which can be explained by the fact that it will have to assume a certain part of the costs attached to the remedies ordered by the Board in this instance.

[3] The implementation process has consisted of several case management meetings and teleconferences between the Board and the parties. Disputed issues have been resolved as they arose either through compromises

l'employeur puisqu'il s'agit d'un processus appartenant à l'employeur, les parties doivent tenir pour acquis que le Conseil appliquera le principe *contra proferentem* — Par conséquent, l'employeur présentera sa preuve en premier afin d'expliquer pourquoi les résultats des entrevues devraient être acceptés tels quels.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I—Relations du travail)* (le *Code*). La présente décision est rendue à l'issue d'une réunion de gestion des affaires qui s'est tenue à Toronto le 27 novembre 2006 et d'une téléconférence qui s'est tenue à partir des bureaux du Conseil à Ottawa, le 30 novembre 2006.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Michael A. Church, pour George Cairns et autres;
M^e James L. Shields, pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada;
M^e Louise Béchamp, pour VIA Rail Canada Inc.;
M^e John A. Coleman, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

I — Contexte

[1] Le 15 mai 2006, la soussignée a tranché l'affaire *George Cairns et autres*, [2003] CCRI n° 230; et 2003 CLLC 220-040, et rendu un certain nombre d'ordonnances de redressement découlant de la décision accueillant la plainte de manquement au devoir de représentation juste des plaignants (le groupe Cairns). Les demandes de contrôle judiciaire ayant été rejetées, le processus de mise à exécution de cette décision est en cours depuis le 8 février 2005.

[2] Bien que la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) (anciennement la Fraternité des ingénieurs de locomotives ou la FIL) soit l'intimée désignée en l'espèce, l'employeur, en l'occurrence VIA Rail Canada Inc. (VIA), a consacré beaucoup d'énergie à défendre et à réserver ses droits pendant toute la durée du processus, une situation qui s'explique par le fait qu'elle devra assumer une partie des frais associés aux mesures de redressement imposées par le Conseil dans cette affaire.

[3] Le processus de mise à exécution de la décision a consisté en la tenue de plusieurs réunions de gestion des affaires et téléconférences entre le Conseil et les parties. Les points litigieux ont été réglés au fur et à mesure,

between the parties or by an oral decision of the Board. On this disputed issue, however, the parties have taken intransigent positions, hence the need for a written decision.

[4] Part of the implementation process includes the determination of whether former VIA conductors (the conductors) would have been eligible for training as locomotive engineers, had they been offered that opportunity. This issue arises out of the following facts. On July 1998, conductor positions at VIA were eliminated as a result of the implementation of a new Crew Consist Adjustment Agreement (CCAA). Unless they already had acquired locomotive engineer qualifications elsewhere (such as the Canadian National Railway Company (CN)), conductors were not offered the opportunity to train for locomotive engineer positions. In order to meet its needs for locomotive engineers, VIA continued its practice of hiring locomotive engineers from CN who had so-called flow-back rights acquired through a BLE/CN/VIA Transfer Agreement. The history of this practice is explained in detail in *George Cairns et al. (230)*, *supra*, and will not be repeated here.

[5] As part of the reasoning leading to the award of extensive remedies, the Board held that the conductors who wished to be trained as locomotive engineers after the implementation of the CCAA had been improperly denied training opportunities. However, because of the significant disruption to VIA's operations (with consequences on the travelling public) that would be created by ordering VIA to train all the conductors and to return the more junior locomotive engineers to CN, the Board ordered compensation in lieu of the missed training opportunities. To qualify for compensation, conductors must meet the requirements of an eligibility list, by measuring up to qualifying tests that would be normally administered to persons seeking to become locomotive engineers. Once on the eligibility list, conductors are to be matched up to vacancies created at VIA since July 1, 1998, until the list of vacancies is exhausted. Conductors on the eligibility list that match up to the vacancies become entitled to compensation as per the terms of the Board's remedial orders. The original order also provided that conductors remaining on the eligibility list after the vacancy list was exhausted would be trained and hired as locomotive

soit grâce à des compromis entre les parties, soit par une décision rendue de vive voix par le Conseil. Toutefois, dans le cas du point litigieux qui retient notre attention en l'espèce, les parties sont demeurées campées sur leurs positions, d'où la nécessité de rendre une décision écrite.

[4] Aux fins de la mise à exécution de la décision, les parties doivent notamment déterminer si les anciens chefs de train de VIA (les chefs de train) auraient pu recevoir la formation comme mécanicien de locomotive si on leur en avait offert la possibilité. Cette question découle des faits qui suivent. En juillet 1998, les postes de chef de train à VIA ont été éliminés par suite de la mise en oeuvre d'une nouvelle entente sur la composition des équipes (ECÉ). À moins d'avoir déjà acquis les compétences requises ailleurs (à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) par exemple), les chefs de train ne se sont pas vus offrir la possibilité de recevoir la formation pour occuper un poste de mécanicien de locomotive. Afin de répondre à ses besoins en personnel à ce titre, VIA a continué d'embaucher des mécaniciens de locomotive du CN qui avaient acquis ce qu'il est convenu d'appeler des droits de retour par suite d'une entente de transfert entre la FIL, le CN et VIA. L'historique de cette pratique est décrit en détail dans *George Cairns et autres (230)*, précitée; il n'est donc pas nécessaire d'y revenir ici.

[5] Dans la décision qui l'a incité à accorder de vastes mesures de redressement, le Conseil a notamment conclu que les chefs de train qui souhaitaient recevoir la formation nécessaire pour obtenir un poste de mécanicien de locomotive après la mise en oeuvre de l'ECÉ avaient été privés de cette possibilité, sans raison valable. Cependant, il était impossible d'ordonner à VIA de former tous les chefs de train et de renvoyer au CN les mécaniciens de locomotive nouvellement embauchés sans perturber considérablement ses activités (avec les conséquences que cela aurait eu sur le public voyageur). C'est pourquoi le Conseil a ordonné l'indemnisation des chefs de train au titre des occasions de formation qui leur avaient été refusées. Pour avoir droit à cette indemnisation, les chefs de train doivent se faire inscrire sur une liste d'admissibilité en se soumettant aux tests d'évaluation que doivent généralement passer ceux qui aspirent à exercer les fonctions de mécanicien de locomotive. Une fois cette étape franchie, on leur attribue fictivement un des postes devenus vacants à VIA depuis le 1^{er} juillet 1998, jusqu'à ce que la liste des postes vacants soit épuisée. Les chefs de train inscrits sur cette liste qui sont ainsi

engineers at VIA ahead of CN locomotive engineers until all conductors are trained and hired. This provision of the order has become moot because the number of vacancies created at VIA since July 1, 1998 (123), exceeds the number of conductors who are actually seeking to qualify for the eligibility list (104). In the end, all conductors who meet the eligibility requirements, including those who were already eligible for training and were not required to be tested (7), will be matched up to a vacancy and be eligible for compensation. Those who do not make the eligibility list will lose any chance at receiving compensation.

[6] By way of background and in order to give some context to the current disagreement about the conductors eligibility list, it is useful to recall that in *George Cairns et al.* (230), *supra*, the Board determined that there should be a selection process, but not as comprehensive as sought by VIA, because these were not entry positions and because the conductors were very senior employees who had been in the running trades for many years. Significantly, a passing mark of 60% was set for the Bennett Mechanical Comprehension Test (the Bennett Test) on the basis that VIA had itself gradually lowered the passing mark to a little under 60% in order to attract sufficient candidates [see paragraphs 98 and 99 of the decision as well as paragraph 141(v)].

[7] Moreover, the Board agreed with the BLE that the conductor evaluation process should be in the hands of a single national committee and ordered that this committee comprise an employer representative, a locomotive engineer representative designated by the BLE and a now trained locomotive engineer from the Cairns group [see paragraphs 100 and 141(viii)]. The Board gave the committee the latitude of administering and marking the Bennett Test, with its assessment being final [see paragraphs 101 and 141(viii)]. Because of VIA's procedure of linking the Bennett Test with an oral interview, the Board held that there should be both

appariés à un poste vacant deviennent admissibles à une indemnité selon les modalités des ordonnances de redressement du Conseil. L'ordonnance initiale prévoyait également que les chefs de train qui seraient encore sur la liste d'admissibilité une fois la liste des postes vacants épuisée recevraient la formation comme mécanicien de locomotive et seraient embauchés à ce titre par VIA avant les mécaniciens de locomotive du CN, et ce, jusqu'à ce qu'ils aient tous reçus la formation et été embauchés. Cette modalité de l'ordonnance n'a plus sa raison d'être parce que le nombre de postes devenus vacants à VIA depuis le 1^{er} juillet 1998 (123) dépasse le nombre de chefs de train qui cherchent à se faire inscrire sur la liste d'admissibilité (104). Au bout du compte, tous les chefs de train qui satisfont aux conditions d'admissibilité, y compris ceux qui étaient déjà admissibles à la formation et n'étaient pas obligés de se soumettre aux tests (7), se verront attribuer fictivement un poste vacant et auront droit à une indemnité. Ceux qui ne réussissent pas à se faire inscrire sur la liste d'admissibilité perdront toute chance de recevoir une indemnité.

[6] Afin de situer quelque peu le désaccord qui entoure actuellement la liste d'admissibilité des chefs de train, rappelons que dans *George Cairns et autres* (230), précitée, le Conseil a déterminé que l'employeur devait instaurer un processus de sélection, moins détaillé toutefois que celui que VIA préconisait, puisqu'il ne s'agissait pas de postes de débutant. En effet, les chefs de train étaient des employés qui avaient beaucoup d'ancienneté et qui faisaient partie du personnel itinérant depuis de nombreuses années. C'est pourquoi la note de passage au test d'aptitude à la mécanique de Bennett (le test de Bennett) a été fixée à 60 % pour tenir compte du fait que VIA avait progressivement abaissé la note de passage légèrement sous la barre de 60 % afin de constituer des bassins suffisants de candidats [voir les paragraphes 98, 99 et 141v) de la décision].

[7] De plus, le Conseil a accepté la suggestion de la FIL de confier le processus d'évaluation des chefs de train à un comité national unique et a ordonné que ce comité soit composé d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des mécaniciens de locomotive désigné par la FIL et d'un mécanicien de locomotive issu du groupe Cairns et ayant déjà reçu la formation [voir les paragraphes 100 et 141viii)]. Le Conseil a aussi accordé au comité la latitude voulue pour administrer le test de Bennett et en noter les résultats et a indiqué que les décisions du comité sont sans appel [voir les paragraphes 101 et 141viii)]. Parce que c'était la règle

the mechanical test and an oral interview [see paragraph 141(vii)]. The Board did not set a passing mark for the interview, but heard that a similar dual test administered at CN Rail had a high success rate.

[8] The Bennett Test was administered in the spring of 2006; 95% of those who took the test were successful. Interviews were conducted in the fall of 2006; only 39% were successful. The implication of the low rate of success on the interview is that only 39 out of 104 of those from the Cairns group who seek to make the eligibility list become eligible for compensation under the Board's remedial orders.

[9] Briefly put, the Cairns group alleges that the disproportionate number of failures points to the fact that the interview questions and the administration of the test were unjust and that VIA has attempted, through the interview process, to unduly limit the number of former conductors eligible for compensation. The Cairns group also argues that since the former conductors seeking to be placed on the eligibility list will never be called upon to be trained as locomotive engineers, the interview process was unduly harsh and merely used as another means of eliminating them. It asks that the interview either be revisited or its results disregarded.

[10] VIA's response is that the interviews were the "employer's process" as recognized by the Board and that the Cairns group representative and the TCRC representative were to have no say in either the setting of the interview questions or correction grid. VIA has submitted that if the Board tinkers with the process, the interview process must be completely redone.

[11] The TCRC has remained neutral in this debate.

II—Analysis and Decision

[12] At the time it rendered *George Cairns et al.* (230), *supra*, the Board set out certain parameters to guide the parties through the process of providing redress to former VIA conductors. It was anticipated that these guidelines, upheld by the Federal Court of Appeal, would enable the parties to achieve closure on their

chez VIA de faire suivre le test de Bennett d'une entrevue orale, le Conseil a conclu qu'une telle entrevue devait s'ajouter au test d'aptitude à la mécanique [voir le paragraphe 141vii)]. Le Conseil s'est toutefois abstenu de fixer la note de passage à l'entrevue, mais il s'est fait dire que le taux de succès à un double test semblable administré par le CN était élevé.

[8] Le test de Bennett a été administré au printemps de 2006 avec un taux de succès de 95 %. Les entrevues ont eu lieu à l'automne de 2006, mais le taux de succès n'a pas dépassé 39 %. La conséquence d'un aussi faible taux de succès aux entrevues est que seulement 39 des 104 membres du groupe Cairns qui cherchent à se faire inscrire sur la liste d'admissibilité sont devenus admissibles à une indemnité en vertu des ordonnances de redressement du Conseil.

[9] En résumé, le groupe Cairns allègue que le nombre démesurément élevé d'échecs est une indication que le questionnaire d'entrevue et le test administré étaient injustes et que VIA s'est servie du processus d'entrevue pour limiter indûment le nombre d'anciens chefs de train admissibles à une indemnité. Le groupe Cairns estime également que le processus d'entrevue a été inutilement sévère et que l'employeur s'en est tout simplement servi pour éliminer les anciens chefs de train qui cherchent à se faire inscrire sur la liste d'admissibilité, puisqu'ils ne seront jamais appelés à recevoir la formation nécessaire pour devenir mécanicien de locomotive. Le groupe demande que le questionnaire d'entrevue soit modifié ou que les résultats en soient annulés.

[10] VIA répond que le processus d'entrevue lui appartient, un fait que le Conseil a reconnu, et que les représentants du groupe Cairns et de la CFTC n'avaient pas le droit de participer à l'établissement du questionnaire d'entrevue ou de la grille de correction. VIA ajoute qu'il sera nécessaire de reprendre tout le processus d'entrevue si le Conseil décide d'y apporter des modifications.

[11] La CFTC s'est abstenue d'intervenir dans ce débat.

II – Analyse et décision

[12] En rendant sa décision dans *George Cairns et autres* (230), précitée, le Conseil a établi divers paramètres pour guider les parties tout au long du processus visant à mettre en oeuvre les mesures de redressement accordées aux anciens chefs de train de VIA. Ces lignes directrices, qui ont été confirmées par

own. Unfortunately this has not been case, as the Board has had to meet and intervene with the parties at each step in order to resolve issues as they came up. Despite numerous disagreements, the implementation process is quite advanced, to the point where the compensation process would be about to get underway were the disputed interview results not now a major obstacle to completing this process.

[13] Accordingly, it is appropriate for the Board to focus on the underlying principles of the selection process. The Board's decision to institute a single national committee was meant to ensure a high degree of fairness and uniformity in providing former conductors with the opportunity to get on the eligibility list. Since the Bennett Test is a multiple question and answer test with predetermined scores, its results are standardized. Although administered locally, there was little room for error on the part of the national committee who corrected the test. The passing mark was consistent with VIA's own standard.

[14] The interviews, however, are more subjective in how the candidates are rated. The process is based on a VIA "Interview Guide" for locomotive engineers that sets out questions, the desired answers and gives the number of points for each correct answer. It is up to the interviewers to determine whether candidates' answers are responsive to the desired answer. Certain questions require the interviewers to rate the relevance of a candidate's experience rather than his/her knowledge.

[15] For the purpose of this decision, the Board compared the Interview Guide that was filed as Exhibit 77 that was administered by VIA in 1998 (the 1998 Guide) with the similar Guide (the 2006 Guide) that was used during the fall interviews that are the subject of this dispute. The reason for conducting this comparison is VIA's position that the interview process administered in 2006, except for minor changes, is no different than the one it has previously used. The Board's observations concerning the two guides are as follows.

[16] The introduction to both guides is similar, if not identical. The 1998 Guide has an added paragraph that suggests the composition of the interview panel and

la Cour d'appel fédérale, étaient censées permettre aux parties de clore le dossier par elles-mêmes. Or, cela n'a pas été le cas car le Conseil a été obligé de rencontrer les parties et d'intervenir à chaque étape afin de résoudre les points litigieux au fur et à mesure. Malgré les nombreux désaccords, le processus de mise à exécution est tout de même très avancé, au point où on pourrait d'ores et déjà lancer le processus d'indemnisation si ce n'était le fait que les résultats des entrevues constituent maintenant un obstacle majeur à la poursuite du processus.

[13] C'est pourquoi le Conseil doit se concentrer sur les principes qui sous-tendent le processus de sélection. En décidant de constituer un comité national unique, le Conseil voulait que le processus par lequel les anciens chefs de train seraient inscrits sur la liste d'admissibilité soit aussi équitable et cohérent que possible. Le test de Bennett étant un questionnaire à choix multiples avec une grille de pointage préétablie, ses résultats sont nécessairement normalisés. Même si ce test a été administré localement, le comité national qui en a fait la correction n'avait guère de possibilités de commettre des erreurs. La note de passage concordait d'ailleurs avec celle de VIA.

[14] La situation est différente dans le cas du processus d'entrevue, qu'on peut qualifier de subjectif dans la façon de noter les candidats. Il est fondé sur un guide d'entrevue conçu par VIA pour pourvoir des postes de mécanicien de locomotive; on y trouve les questions, les réponses souhaitées et le nombre de points que se mérite chaque bonne réponse. Il revient à l'intervieweur de déterminer si les réponses des candidats concordent avec les réponses souhaitées. Certaines questions visent à évaluer la pertinence de l'expérience d'un candidat plutôt que ses connaissances.

[15] Aux fins de la présente décision, le Conseil a décidé de comparer entre eux le guide d'entrevue déposé comme pièce 77 dont VIA s'est servie en 1998 (le guide de 1998) et le guide semblable (le guide de 2006) qui a été utilisé durant les entrevues de l'automne 2006 et qui est l'objet du présent litige. Cette comparaison est nécessaire car VIA prétend que le guide d'entrevue de 2006 est identique à celui de 1998, à quelques différences négligeables près. Les résultats de la comparaison sont exposés ci-après.

[16] L'introduction aux deux guides est semblable, voire identique, si ce n'est que le guide de 1998 contient un paragraphe de plus qui donne des

how the interview should be conducted in terms of rotating the questions and simulations.

[17] One aspect of the correction method used that is common to both is that each answer must be complete. There are no partial points for incomplete answers; an incomplete answer scores "0." The total number of points for each section is computed and a candidate must pass each section according to a minimum of points to pass the interview. Both guides have five identical sections with an identical minimum score rating:

A–Decision Making Skills/Work With Minimal Supervision: 59/75;
B–Deal with Stressful Situations: 33/40;
C–Team and Orientation: 34/50;
D–Ability to Respond in Emergency Situations: 31/40;
E–Communication Skills: 22/25.

[18] Some questions are similar, while others are markedly different. Except for section E, each section in the 2006 Guide has more questions than in the 1998 Guide. The 2006 Guide has generally more sub-issues to be rated for each question. Because there are more questions, each question within a section in the 2006 Guide has a lower score than in the 1998 Guide.

[19] As the undersigned is not a specialist in docimology, the relevance of these differences is not obvious. They certainly beg the question as to whether these apparently small differences may have influenced the success rate of the 2006 interviews. I am also mindful of the evidence heard during the remedial hearing that a similar interview at CN generally produces a high rate of success and VIA's acknowledgment that its 1998 Guide is fashioned on a similar CN Guide. The success rate of persons to whom VIA's 1998 Guide was administered is unknown.

[20] On the basis of these observations, the Board concludes that its decision as to the validity of the interview process and its consequences should be subdivided so as to deal separately with two separate groups.

indications sur la composition du comité de sélection et la façon de mener les entrevues en posant les questions à tour de rôle et en proposant des simulations.

[17] Un aspect de la méthode de correction qui caractérise les deux guides est que chaque réponse doit être complète. Aucun point n'est accordé pour les réponses incomplètes, qui se voient attribuer la note « 0 ». Le total des points est comptabilisé pour chaque section; le candidat doit obtenir la note de passage prévue pour chaque section pour réussir à l'entrevue. Les deux guides comportent cinq sections identiques avec une note de passage identique :

A – Capacité de prendre des décisions/capacité de travailler avec un minimum de supervision : 59/75;
B – Capacité de faire face au stress : 33/40;
C – Esprit d'équipe et orientation : 34/50;
D – Capacité de réagir en cas d'urgence : 31/40;
E – Capacité de communiquer : 22/25.

[18] Certaines questions sont similaires alors que d'autres sont très différentes. À l'exception de la section E, chaque section du guide de 2006 comporte plus de questions que la section correspondante du guide de 1998. Chaque question du guide de 2006 comprend généralement davantage de sous-questions. En raison du nombre additionnel de questions, le nombre de points attribué à chaque question dans une section donnée du guide de 2006 est moins élevé qu'il ne l'était dans le guide de 1998.

[19] La soussignée n'étant pas docimologue, il lui est difficile de porter un jugement sur la pertinence de ces écarts. On peut certainement se demander si ces divergences en apparence anodines ont eu une incidence sur le taux de réussite aux entrevues de 2006. Je prends aussi en compte la preuve entendue durant l'audience portant sur les mesures de redressement selon laquelle le CN enregistre généralement des taux de réussite élevés au même genre d'entrevue, et l'aveu de VIA que le guide de 1998 s'inspire d'un guide similaire du CN. Je ne dispose toutefois pas de données sur le taux de réussite des personnes auxquelles VIA a appliqué le guide de 1998.

[20] Compte tenu des observations qui précèdent, le Conseil conclut qu'il doit diviser sa décision quant à la validité du processus d'entrevue et à ses conséquences afin de prendre des mesures à l'égard de deux groupes distincts.

[21] Group 1 comprises (i) former VIA conductors who have passed the interview, are ready to be ranked in seniority order and form part of the eligibility list; (ii) former VIA conductors who were already eligible for training and were not required to be tested; and (iii) former VIA conductors who are considered medically restricted. Those who are part of Group 1 are clearly eligible for compensation. For the reasons explained earlier, all conductors who meet the eligibility requirements will be matched up to a vacancy and be eligible for compensation; consequently, there is no reason to delay the claims of those who are part of Group 1 because of the dispute surrounding those who did not pass the interview. The Board will commence the evaluation of their claims according to the schedule established during the case management meeting held on November 27, 2006, that is:

(a) Compensation claims are to be completed by conductors and filed with counsel for the Cairns group no later than December 22, 2006;

(b) Counsel for the Cairns group is to identify and advise the other parties of the test cases to be submitted to the Board for determination no later than January 31, 2007 and is to remit copies of the claims to the TCRC and VIA on that date;

(c) Responses of the TCRC and VIA to the test cases claims are to be submitted no later than February 28, 2007;

(d) Reply from the Cairns group is to be submitted no later than March 15, 2007;

(e) Hearings will be held in Toronto during the week of March 26, 2007.

[22] Group 2 comprises all VIA conductors who passed the Bennett Test but failed the fall 2006 interviews. For this group, the Board hereby sets down a hearing to deal with this specific issue. To ensure an orderly process and the collection of relevant information, the Board has determined that the following evidence is relevant and will limit the hearing to these questions:

[21] Le groupe 1 comprend i) les anciens chefs de train de VIA qui ont réussi à l'entrevue, qui sont prêts à être classés par ordre d'ancienneté et qui sont inscrits sur la liste d'admissibilité; ii) les anciens chefs de train de VIA déjà admissibles à la formation et qui n'étaient pas requis de se soumettre aux tests; et iii) les anciens chefs de train de VIA qui sont réputés avoir des problèmes médicaux. Ceux qui font partie du groupe 1 sont indéniablement admissibles à une indemnité. Pour les motifs exposés précédemment, tous les chefs de train qui satisfont aux conditions d'admissibilité se verront attribuer fictivement un poste vacant et auront droit à une indemnité. Il n'y a donc aucune raison que la mise en oeuvre du processus d'indemnisation de ceux qui font partie de ce groupe soit retardée à cause du désaccord concernant ceux qui n'ont pas réussi à l'entrevue. Le Conseil commencera à évaluer leurs demandes d'indemnisation suivant le calendrier établi durant la réunion de gestion des affaires du 27 novembre 2006 et qui se présente comme suit :

a) les demandes d'indemnisation doivent être complétées par les chefs de train et remises au procureur du groupe Cairns au plus tard le 22 décembre 2006;

b) le procureur du groupe Cairns doit déterminer les cas types que le Conseil sera appelé à trancher et en aviser les autres parties au plus tard le 31 janvier 2007 et remettre des copies des demandes à la CFTC et à VIA à la même date;

c) les réponses de la CFTC et de VIA aux demandes présentées dans le cadre des cas types doivent être présentées au Conseil au plus tard le 28 février 2007;

d) la réplique du groupe Cairns doit être présentée au Conseil au plus tard le 15 mars 2007;

e) une audience se tiendra à Toronto durant la semaine du 26 mars 2007.

[22] Le groupe 2 comprend tous les chefs de train de VIA qui ont réussi au test de Bennett mais ont échoué aux entrevues de 2006. En ce qui concerne ce groupe, le Conseil ordonne par la présente la tenue d'une audience pour trancher cette question particulière. Afin que le processus se déroule de façon méthodique et que l'information pertinente soit recueillie, le Conseil a déterminé que la preuve suivante est essentielle et qu'il limitera l'audience à ces questions :

1. An explanation of the differences between the 1998 Guide and the 2006 Guide on the following points: the content of the questions and their relevance to the selection process; the number of questions and sub-questions and its potential impact on an interviewee's chances of success; the content and relevance of the answers; the scoring method benchmarks.

2. Scoring results of the persons tested by VIA using the 1998 Guide.

3. Evidence of the three national committee participants concerning the conduct of the 2006 interviews and the process for scoring.

4. Evidence about how VIA applied the principles and content of CN's Interview Guide to devise its own Interview Guide in 1998.

5. Evidence concerning the scoring results of interviews at CN, to the extent available.

[23] Since the 2006 Interview Guide that is the subject of this dispute was devised entirely by VIA as an "employer process," parties should expect that the Board will apply the *contra proferentem* rule. As a result, VIA shall proceed first in making its case to justify why the interview results should stand.

CASE CITED

Cairns (George) et al., [2003] CIRB no. 230; and 2003 CLLC 220-040

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 14(3)(f)

1. Une explication des divergences entre les guides de 1998 et de 2006 sur les points suivants : le contenu des questions et leur pertinence au processus de sélection; le nombre de questions et de sous-questions et leur incidence possible sur les chances de succès des candidats; le contenu et la pertinence des réponses; les notes de passage requises.

2. La note obtenue par les personnes auxquelles VIA a appliqué le guide de 1998.

3. Le témoignage des trois membres du comité national au sujet du déroulement des entrevues de 2006 et du processus de cotation.

4. La façon dont VIA a appliqué les principes énoncés dans le guide d'entrevue du CN et son contenu à son propre guide d'entrevue en 1998.

5. Les notes obtenues aux entrevues du CN, dans la mesure du possible.

[23] Étant donné que le guide d'entrevue de 2006 qui est contesté en l'espèce a été entièrement conçu par VIA puisqu'il s'agit d'un processus appartenant à l'employeur, les parties doivent tenir pour acquis que le Conseil appliquera le principe *contra proferentem*. Par conséquent, VIA présentera sa preuve en premier afin d'expliquer pourquoi les résultats des entrevues devraient être acceptés tels quels.

AFFAIRE CITÉE

Cairns (George) et autres, [2003] CCRI n° 230; et 2003 CLLC 220-040

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f)

Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Industrial Wood and Allied Workers of Canada,
Local No. 1-424,
applicant,
and
Burns Lake Native Logging Ltd.,
employer.

CITED AS: Burns Lake Native Logging Ltd.

Board File: 24426-C

Decision no. 373
December 18, 2006

Application for certification pursuant to section 24 of
the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification—Employees within the meaning of the *Code*—Owner-operators—Appropriateness of proposed unit—Viability of proposed unit—Trucking—The unit being sought for in the present application for certification includes truck owners who provide their truck on a full-time basis but who do not drive it, and truck owners who also drive their own trucks (owner-operators)—This application focusses on two issues; the first is whether the persons being proposed for certification are employees within the meaning of the *Code*, the second is whether the proposed unit is appropriate for collective bargaining—With respect to persons who own and drive their own truck, there is no evidence to suggest that they do not meet the definition of a “dependent contractor” under the *Code*—Persons who own a truck but do not drive it do not fit under the specific provisions of the definition of a “dependent contractor” under section 3 of the *Code*—As the *Code* contemplates the certification of “employees” and not corporate bodies, these provisions exclude from certification the Wet’suwet’en First Nation, the owner of one of the trucks—There remain four persons who can legitimately form a bargaining unit—In determining whether a bargaining unit is appropriate, the primary functions of the employees, the conditions under which they operate, the manner in which they are compensated and the community of interest they share are all helpful indicators—The facts in this case lead the Board to conclude that there exists a community of interest beyond that of the four owner-operators proposed for

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs de l’industrie du bois et
leurs alliés, section locale 1-424,
requérant,
et
Burns Lake Native Logging Ltd.,
employeur.

CITÉ : Burns Lake Native Logging Ltd.

Dossier du Conseil : 24426-C

Décision n° 373
Le 18 décembre 2006

Demande d’accréditation en vertu de l’article 24 du
Code canadien du travail, Partie I.

Accréditation – Employés au sens du *Code* – Propriétaires-exploitants – Habileté à négocier de l’unité proposée – Viabilité de l’unité proposée – Camionnage – L’unité en question est composée des propriétaires de camion qui fournissent leur camion à temps plein mais qui ne conduisent pas eux-mêmes le véhicule et des propriétaires qui conduisent eux-mêmes leur camion (propriétaires-exploitants) – La demande en instance soulève deux questions; dans un premier temps, il s’agit de déterminer si les personnes dont le syndicat sollicite l’accréditation sont des employés au sens du *Code* et, dans un deuxième temps, si l’unité proposée est habile à négocier collectivement – En ce qui concerne les personnes qui sont propriétaires d’un camion qu’elles conduisent elles-mêmes, rien n’indique qu’elles ne correspondent pas à la définition d’« entrepreneur dépendant » prévue au *Code* – Ceux qui sont propriétaires d’un camion qu’ils ne conduisent pas eux-mêmes ne sont pas visés par les dispositions particulières de la définition d’un « entrepreneur dépendant » prévue à l’article 3 du *Code* – Puisque le *Code* envisage l’accréditation d’« employés » et non pas de personnes morales, ces dispositions font en sorte d’exclure la Première nation Wet’suwet’en, le propriétaire d’un des camions – Il ne reste que quatre personnes qui peuvent à bon droit former une unité de négociation – Pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, le Conseil tient compte de divers facteurs, dont les principales fonctions, les conditions de travail, le mode de rémunération et la

certification that potentially includes all the drivers of the employer—However, due to changes that have taken place in the workplace after the date of the present application, the bargaining unit has been reduced to two employees—The Board does not see how this minuscule bargaining unit is a “meaningful opportunity for employees to participate in collective bargaining” within a potential group of 13 drivers or how industrial peace can otherwise be achieved by certifying such a unit—Even though the proposed bargaining unit meets the minimum number of two employees required under the definition of “unit” in section 3 of the *Code*, the Board finds that such a unit will not be viable once the certificate is issued, and it exercises its discretion not to certify the proposed bargaining unit—The application for certification is dismissed.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code* (*Part I—Industrial Relations*) (the *Code*). A hearing was held in Vancouver, on May 3 and 4, 2006.

Appearances

Mr. Neil J. Hain, for the Industrial Wood and Allied Workers of Canada, Local No. 1-424;
Mr. Thomas A. Roper, Q.C., for Burns Lake Native Logging Ltd.

I—Nature of the Application

[1] This is an application for certification filed by the Industrial Wood and Allied Workers of Canada, Local No. 1-424 (IWA or the union) to represent a unit of haulers of Burns Lake Native Logging Ltd. (Native Logging or the employer). The unit being sought for certification includes truck owners who provide their truck on a full-time basis but who do not drive it, and truck owners who also drive their own trucks (owner-operators). The application excludes part-time or casual

communauté d'intérêts des employés – En tenant compte des faits propres à la présente affaire, le Conseil en arrive à la conclusion qu'il existe une communauté d'intérêts au-delà de celle des quatre propriétaires-exploitants dont le syndicat sollicite l'accréditation qui pourrait inclure tous les chauffeurs de l'employeur – Cependant, en raison des changements qui sont survenus au lieu de travail après la date de présentation de la demande, l'unité ne compterait plus que deux employés – Le Conseil ne voit pas en quoi cette minuscule unité fournit « une occasion valable de participer au processus des négociations collectives » au sein d'un groupe potentiel de 13 chauffeurs, ni en quoi le fait d'accréditer une telle unité favoriserait par ailleurs la paix industrielle – Quoique l'unité de négociation proposée soit composée d'au moins deux employés comme il est prévu dans la définition d'« unité » à l'article 3 du *Code*, une telle unité ne serait pas viable dès que le certificat d'accréditation serait délivré; le Conseil exerce donc son pouvoir discrétionnaire de ne pas accréditer l'unité de négociation proposée – La demande d'accréditation est rejetée.

Le Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le *Code*). Une audience a été tenue à Vancouver les 3 et 4 mai 2006.

Ont comparu

M. Neil J. Hain, pour le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, section locale 1-424; M^e Thomas A. Roper, c.r., pour Burns Lake Native Logging Ltd.

I – Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée par le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, section locale 1-424 (le STIBA ou le syndicat) en vue de représenter une unité des chauffeurs de semi-remorque de Burns Lake Native Logging Ltd. (Native Logging ou l'employeur). L'unité en question est composée des propriétaires de camion qui fournissent leur camion à temps plein mais qui ne conduisent pas eux-mêmes le véhicule et des

owner-operators and full-time drivers who do not own their own trucks.

[2] In *Burns Lake Native Logging Ltd.*, [2005] CIRB no. 328; and 132 CLRBR (2d) 264, the Board determined that the employer's business was a federal undertaking because Native Logging formed an integral part of its primary federal jurisdiction over Indians, pursuant to section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*.

[3] This decision deals with the merits of the union's application for certification.

I—Relevant Facts

[4] Native Logging is a wholly-owned subsidiary company that is owned and managed by Burns Lake Native Development Corporation (Native Development) and represented by a First Nations Board of Directors.

[5] Native Development was established in 1974 and operates as a non-profit organization privately owned by the Aboriginal communities of the Lakes District, with headquarters in Burns Lake, British Columbia. The company provides business advisory services as well as debt and equity financing for the creation and development of new enterprises. Although it helps financing Aboriginal businesses, Native Development operates without provincial or federal funding.

[6] Native Logging was also established in 1974 in response to the building of a major sawmill in Burns Lake, operated by Babine Forest Products (Babine), a primary lumber producer in British Columbia. Native Logging has a nonrenewable (season to season, as opposed to renewable or evergreen) stump to dump logging contract with Babine, in which it holds a minority interest. Native Logging also undertakes contract harvesting work for licensees other than Babine. The work is seasonal. The contract logging year is June 1st to May 31st. The so-called breakup period—when there is no logging being performed—lasts from May to September; which means

propriétaires qui conduisent eux-mêmes leur camion (propriétaires-exploitants), mais exclut les propriétaires-exploitants à temps partiel ou occasionnels et les chauffeurs à temps plein qui ne sont pas propriétaires du camion qu'ils conduisent.

[2] Dans *Burns Lake Native Logging Ltd.*, [2005] CCRI n° 328; et 132 CLRBR (2d) 264, le Conseil a établi que l'employeur exploitait une entreprise fédérale, puisque Native Logging fait partie intégrante de la compétence principale du Parlement du Canada sur les Indiens en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

[3] La présente décision porte sur le bien-fondé de la demande d'accréditation.

II – Faits pertinents

[4] Native Logging est une filiale en propriété exclusive de Burns Lake Native Development Corporation (Native Development), qui en assure également la gestion, et est représentée par un conseil d'administration composé de membres des Premières nations.

[5] Native Development, qui a été créée en 1974, est un organisme sans but lucratif appartenant aux communautés autochtones de Lakes District et dont le siège social est situé à Burns Lake (Colombie-Britannique). La société fournit des services conseils aux entreprises ainsi que du financement par emprunt et par capitaux propres pour la création et l'expansion de nouvelles entreprises. Bien que ses services s'adressent à des entreprises autochtones, Native Development ne reçoit aucune aide financière des gouvernements fédéral et provincial.

[6] Native Logging a aussi été créée en 1974 par suite de la construction, à Burns Lake, d'une importante scierie exploitée par Babine Forest Products (Babine), un producteur de bois de sciage de premier plan en Colombie-Britannique. Native Logging est liée par un contrat d'exploitation forestière (de l'abattage jusqu'à la livraison) non renouvelable (ou saisonnier par rapport à un contrat renouvelable ou à reconduction tacite) avec Babine, dans laquelle elle détient une participation minoritaire. Elle exécute aussi des contrats de bûcheronnage pour d'autres détenteurs de permis. Le travail est saisonnier. La durée des contrats d'exploitation forestière est d'un an, allant du 1^{er} juin au

that a full logging season is eight months out of a twelve-month period.

[7] One of Native Logging's major objectives is to allow the Aboriginal people of Burns Lake to take full advantage of local logging opportunities and to establish Aboriginal logging expertise at the operational and management levels. Native Logging hires non-Aboriginal employees and subcontractors when qualified Aboriginal persons are not available. As Aboriginal people become trained or create new businesses, such as owning their own trucks, they replace the non-Aboriginal persons who originally trained them.

[8] A unique concept of Native Logging is the "incubation" of Aboriginal businesses in order to allow them to develop skills and expertise so that they may carry on and operate independently as owners of their own businesses. This concept is summarized in the following excerpt from the May 4, 1976 Report on Burns Lake Native Development Corporation and Burns Lake Native Logging Limited:

A unique feature of the Logging Company is the concept of the Native operator becoming, by his own effort and personal development, an owner-operator and a shareholder in the Company.

The Logging Company has been financed to acquire capital equipment. Each piece of equipment will be assigned to a Native operator who meets the basic attendance, production and cost standards during a probationary period. When the individual has made sufficient repayments to acquire a substantial equity position, he will be given title to the equipment and will assume responsibility for servicing the outstanding loan on his equipment.

When all operators have been owner-operators and have fully serviced the outstanding loan debt on their equipment and when, in the judgment of B.L.N.D.C., competent management exists within the Company, then ownership of the enterprise will be passed to the owner-operators on the basis of their individual contribution to the net worth of the Company.

[9] No one Native Band in Native Development and Native Logging could, on its own, develop the capital or experience required to start up these logging activities. Therefore, the Bands have come together, using these two companies as corporate vehicles to further their objectives for direct involvement in land

31 mai. La période de relâche – durant laquelle les activités de coupe sont interrompues – va de mai à septembre, ce qui signifie que la saison de coupe ne dure que huit mois sur douze.

[7] L'un des principaux objectifs de Native Logging est de permettre aux peuples autochtones de Burns Lake de tirer pleinement profit des contrats d'exploitation forestière offerts localement et d'acquérir un savoir-faire en matière d'exploitation et de gestion dans ce domaine. Native Logging fait appel à des travailleurs et des sous-traitants non autochtones quand il y a pénurie de travailleurs autochtones qualifiés. Au fur et à mesure que des Autochtones sont formés ou créent de nouvelles entreprises, en devenant propriétaire de leur camion, par exemple, on leur attribue les postes des non-Autochtones qui les ont initialement formés.

[8] Native Logging se distingue par son concept unique d'« incubation » d'entreprises autochtones, qui vise à favoriser l'acquisition des compétences et du savoir-faire nécessaires pour exploiter indépendamment une entreprise à titre de propriétaire. Ce concept est décrit brièvement dans le passage suivant tiré du rapport du 4 mai 1976 sur la Burns Lake Native Development Corporation et Burns Lake Native Logging Limited :

Ce qui distingue la société forestière c'est le concept du conducteur autochtone qui devient propriétaire-exploitant et actionnaire de la société en y mettant l'énergie nécessaire et en acquérant les connaissances et compétences requises.

La société a obtenu du financement pour acquérir des biens d'équipement qui sont ensuite attribués à des chauffeurs autochtones qui satisfont aux critères essentiels d'assiduité, de production et de coût durant la période d'essai. Après avoir remboursé un montant suffisant pour acquérir une participation substantielle, le titre de l'équipement lui sera transmis, et il aura la charge d'acquitter le solde du prêt sur cet équipement.

Quand tous les chauffeurs seront devenus propriétaires-exploitants et auront complètement acquitté le solde du prêt sur leur équipement, et dès lors que la BLNDC aura établi à sa satisfaction que la société possède les compétences en gestion nécessaires, la propriété de l'entreprise sera alors transférée aux propriétaires-exploitants d'après leur contribution individuelle à l'avoir net de la société.

(traduction)

[9] Aucune des bandes autochtones de Native Development et Native Logging n'étant en mesure d'acquérir individuellement les capitaux propres ou l'expérience nécessaires au démarrage d'entreprises forestières, elles décidèrent donc de se regrouper et d'utiliser les deux sociétés comme organe commercial

use, self-determination and self-governance. The companies are linked administratively and financially. Native Development administers and Native Logging operationalizes forest industry initiatives to enhance the economic interests of the six Bands in terms of training and employment.

[10] At the outset of the companies' existence, Native Logging guaranteed a \$2.5 million loan to Native Development to acquire an investment interest by the Bands in Babine. Native Logging's loans for logging equipment have sometimes been guaranteed by Native Development. Native Development borrows funds from financial institutions and then reloans them to Aboriginal subcontractors of Native Logging at favourable rates. Native Development receives an interest-rated subsidy from a federally funded organization called Capital Corporation Association. As well, the companies receive significant funding for the purchase of equipment and special training projects.

[11] In this way, Native Logging creates economic development on behalf of the six Band councils by creating and supporting employment priority for Aboriginal applicants and the development of Aboriginal subcontractors, notably by assisting them in developing business plans.

[12] Along with this business objective, Native Logging assists the greater community, for example, by providing firewood for elders and low income people. Native Logging has helped reserves by logging rights of way for the Three Nations Water Project and by logging forest licenses held by the Burns Lake Band.

[13] Thus, Native Logging is the means by which the Bands in the Burns Lake region participate in the broader British Columbia government's plan for the economic development of the northern area of the province by investing in the development of the forest resource and creating self-sustaining employment. Native Logging employs fifty-one employees and sub-contractors.

[14] The proposed bargaining unit comprises ten employees who may be described as follows:

pour mieux réaliser leurs objectifs de prendre part aux décisions sur l'utilisation du territoire et de parvenir à l'autodétermination et à l'autonomie gouvernementale. Native Development et Native Logging sont liées sur les plans administratif et financier; la première administre les projets d'exploitation forestière et la seconde les réalise, de manière à accroître les intérêts financiers des six bandes en matière de formation et d'emploi.

[10] Dès le début de l'existence des deux sociétés, Native Logging a cautionné un prêt de 2,5 millions de dollars à Native Development pour permettre aux bandes d'acquiescer une participation dans Babine. Native Development a aussi cautionné des prêts à Native Logging pour l'achat de matériel d'exploitation forestière. Native Development contracte des emprunts auprès des institutions financières et prête ensuite les fonds aux sous-traitants autochtones de Native Logging à des taux avantageux. Native Development reçoit une bonification d'intérêt de la Capital Corporation Association, un organisme financé par le gouvernement fédéral. Les sociétés reçoivent également des fonds substantiels pour l'achat de matériel et des projets spéciaux de formation.

[11] De cette façon, Native Logging favorise le développement économique pour le compte des six conseils de bande par la création d'emplois destinés en priorité aux autochtones et d'un bassin de sous-traitants autochtones auxquels elle apporte notamment son aide pour préparer des plans d'affaires.

[12] Parallèlement, Native Logging vient aussi en aide à la communauté en général en fournissant du bois de chauffage aux aînés et aux personnes à faible revenu, par exemple. Native Logging a aussi aidé les réserves à obtenir les droits de passage pour l'exploitation forestière relativement au projet d'adduction d'eau de Three Nations et les permis d'exploitation forestière détenus par la bande de Burns Lake.

[13] Ainsi donc, Native Logging est le moyen par lequel les bandes de la région de Burns Lake participent au plan général de développement économique du nord de la Colombie-Britannique conçu par le gouvernement provincial en investissant dans la mise en valeur des ressources forestières et en créant des emplois autonomes. Native Logging emploie cinquante-et-un travailleurs et sous-traitants.

[14] L'unité de négociation proposée comprend dix employés qu'on peut décrire comme suit :

1. Jim Finch is a truck owner who drives his own vehicle full time during the logging season. There is no indication that he works for other employers.

2. Len Grose is a truck owner who drives his own vehicle full time during the logging season. In January 2005, he sold his truck to Brian Matthews after the union applied for certification and has since come to Native Logging looking for work.

3. Gary Hainstock is a truck owner who drives his vehicle full time during the logging season, but during the 2005-2006 season, he worked for other contractors.

4. Garry Goertzen is a truck owner who drives his vehicle full time during the logging season and drives a gravel truck for other companies during the summer months.

5. Chris Larson owns two trucks used for Native Logging's business, one is driven by either Fred Tom or Rick Vincent. Just before the 2004 spring breakup that preceded this application, Mr. Larson purchased his second truck from Cliff Geisbrecht. It is Mr. Larson's intention to have Mr. Geisbrecht drive this truck. During the latest season, Mr. Larson worked for six weeks and hauled for another contractor.

6. Pete Boston owns a truck that is used for Native Logging's business; he employs B.J. Tom as a driver. Mr. Boston has another truck that is used elsewhere. He is a self-employed heavy duty mechanic.

7. Jack Burt owns a truck that is used for Native Logging's business and employs Curtis Patterson as a driver; he is also a full-time employee of Native Logging as equipment operator and foreman.

8. Reg Ogen is an elected councillor for the Wet'suwet'en First Nation. As part of his duties, he oversees the use of a truck owned by the Wet'suwet'en First Nation that is used for Native Logging's business. The truck is driven by Jerry Williams.

9. Simon Peters owns a truck that is used for Native Logging's business and employs Joe Roth as a driver.

1. Jim Finch est propriétaire d'un camion qu'il conduit lui-même à temps plein durant la saison de coupe. Rien n'indique qu'il travaille pour d'autres employeurs.

2. Len Grose est aussi propriétaire d'un camion qu'il conduit lui-même à temps plein durant la saison de coupe. Il a vendu son camion à Brian Matthews en janvier 2005 après que le syndicat eut déposé sa demande d'accréditation; il s'est tourné depuis vers Native Logging pour obtenir du travail.

3. Gary Hainstock est propriétaire d'un camion qu'il conduit lui-même à temps plein durant la saison de coupe; il a toutefois travaillé pour d'autres entrepreneurs durant la saison 2005-2006.

4. Garry Goertzen est propriétaire d'un camion qu'il conduit lui-même à temps plein durant la saison de coupe; il conduit aussi un camion de gravier durant la période estivale.

5. Chris Larson est propriétaire de deux camions qu'il met à la disposition de Native Logging; l'un d'eux est conduit par Fred Tom ou par Rick Vincent. Il a acheté le second camion de Cliff Geisbrecht juste avant la relâche du printemps 2004, et donc, la présentation de la demande en instance, et il compte employer M. Geisbrecht comme conducteur. Durant la dernière saison, M. Larson a travaillé pendant six semaines pour Native Logging et un autre entrepreneur.

6. Pete Boston, mécanicien de machinerie lourde indépendant, est propriétaire d'un camion qu'il met à la disposition de Native Logging et emploie B.J. Tom comme conducteur. Il possède un autre camion qui est utilisé pour un autre contrat ailleurs.

7. Jack Burt est propriétaire d'un camion qu'il met à la disposition de Native Logging et emploie Curtis Patterson comme conducteur; il travaille aussi à temps plein pour Native Logging à titre de conducteur d'équipement et de contremaître.

8. Reg Ogen, conseiller élu de la Première nation Wet'suwet'en, supervise notamment l'utilisation d'un camion appartenant à la Première nation Wet'suwet'en qui sert au transport du bois pour Native Logging. Le conducteur en est Jerry Williams.

9. Simon Peters est propriétaire d'un camion qu'il met à la disposition de Native Logging et emploie Joe Roth

Mr. Peters also owns a feller-buncher that works for Cheslatta Forest Products.

10. Leon Taylor provides two trucks used for Native Logging's business. He employs John Findlay to drive one truck full time for Native Logging. He drives the other himself, part time for Native Logging and part time for Canfor Corporation. He also has a gravel box that he uses for road gravelling work for other companies during the summer months.

[15] Native Logging's other employees are the following: three part-time owner-operators, eight casual owner-operators, six full-time drivers who drive the trucks of owners who do not drive their own trucks, twenty-two employees in other operational categories and three office employees.

[16] Part of the employer's evidence is that since the application was filed, the volume of hauling has changed as the work has moved off highway. During the last season, there were less trucks employed: four of the regular trucks worked for six weeks and some part-time trucks were used to complete the south side of Burns Lake to finish off Babine. There was some spring wood work consisting of spruce balsam salvage wood and beetle kill. Historically, the use of full-time trucks has varied depending on the area being logged, from a low of three trucks to a high of twenty-eight trucks. It is anticipated that Native Logging will be working in this area on different projects for the next eight years. Since the application was filed, Native Logging has purchased its own truck and has negotiated its own rates with Babine for log hauling.

[17] The employer provided examples of how the various levels and phases of Native Logging's operations are integrated. All equipment used for the operations, including trucks, have radios that operate on the same frequency. A truck must call in advance of arriving so as not to interfere with other parts of the operations and in order to avoid accidents. Mechanical problems to equipment are dealt with on site by whoever is available to help. A skidder-loader or bulldozer may help a truck that is stuck in the mud. A hauler truck may get to the site before the loader and operate the loader. The loader may take the trailer off a

comme conducteur. Il est également propriétaire d'une abatteuse-empileuse qu'utilise Cheslatta Forest Products.

10. Leon Taylor fournit deux camions à Native Logging. John Findlay en conduit un à temps plein pour Native Logging. M. Taylor conduit l'autre lui-même en partie pour Native Logging et en partie pour Canfor Corporation. Il possède également une trémie à gravier qu'il utilise pour les contrats de gravelage des routes qui lui sont attribués par d'autres sociétés durant la période estivale.

[15] Les autres employés de Native Logging sont les suivants : trois propriétaires-exploitants à temps partiel, huit propriétaires-exploitants occasionnels, six chauffeurs à temps plein qui conduisent les camions des propriétaires qui ne conduisent pas eux-mêmes leur véhicule, vingt-deux titulaires d'autres postes et trois employés de bureau.

[16] L'employeur défend notamment la thèse que le volume de bois transporté par camion a chuté depuis la présentation de la demande d'accréditation car le transport se fait désormais hors route. En effet, au cours de la dernière saison, la société a utilisé moins de camions que d'habitude, soit seulement quatre des camions habituels pendant six semaines et quelques camions à temps partiel pour achever le contrat avec Babine du côté sud de Burns Lake. Au printemps, on a aussi transporté un peu de bois d'épinette et de sapin récupéré dans les territoires infestés par la tordeuse. Depuis le début, le nombre de camions utilisés à temps plein varie d'une saison à l'autre – soit entre trois et vingt-huit camions – selon la superficie de coupe. Native Logging prévoit travailler à divers projets dans la région pendant les huit prochaines années. Depuis le dépôt de la demande d'accréditation, Native Logging a acheté un camion et négocié ses propres tarifs avec Babine pour le transport du bois.

[17] L'employeur a fourni quelques exemples pour illustrer comment les divers niveaux et diverses phases des activités de Native Logging sont intégrés. Tout l'équipement – y compris les camions – est muni de radios utilisant la même fréquence. Les chauffeurs préviennent de leur arrivée afin de ne pas perturber les autres activités et d'éviter les accidents. Les réparations mécaniques sont effectuées sur place par le premier employé disponible. Un conducteur de débusqueuse ou de boteur peut venir en aide au conducteur d'un camion qui s'est enlisé. Un conducteur de semi-remorque se rend parfois sur place avant l'arrivée

truck. A hauler may assist a loader by bucking defects off logs with a chain saw before they are loaded onto trucks. All workers attend a pre-work meeting before starting on a block of work. Mr. Burt, who owns a hauling truck but does not always drive it, operates other equipment on the site, such as a bulldozer, an excavator crush, a loader, a sorter and a hoe chucker. The ambulance operated by one of the other employees serves everyone working on a project. As well, there are no limits to Native Logging's ability to contract out or subcontract the work to others as it sees fit. All employees on a work site share logging starts and shut downs, vehicle policies and logging safety training. The rates of pay of all employees are based on the rates negotiated by Native Logging with Babine for different parts of the operation.

[18] Truck owners who make their vehicles available to Native Logging are responsible for compliance with logging safety guidelines, inspections, workers' compensation premiums, GST, insurance, maintenance, repairs and so on. Notices to drivers are issued to the truck's owner. Drivers provide their personal protection equipment, hard hats, vests, hard toe boots and eye protection. The credentials of any new driver must be presented to Babine. There have been only two occasions where drivers have received disciplinary warnings from Native Logging, one of which was for improper radio operation that could have endangered the life of others.

[19] Truck owners are paid by the load (ton weight) and a bi-weekly deposit is made into their bank account. Truck owners determine the terms and conditions of employment of their drivers, their days of work and their routes. Drivers may work for more than one truck owner. Native Logging has no say in the pay, recruitment or training of the drivers hired by the truck owners.

de la débusqueuse pour conduire celle-ci. La débusqueuse est également utilisée pour séparer le camion de la remorque. Le conducteur d'un semi-remorque peut aussi prêter main-forte au conducteur d'une débusqueuse en éliminant les excroissances sur les billes à l'aide d'une scie à chaîne avant de les charger dans les camions. Les travailleurs participent tous à une réunion avant d'entreprendre un bloc de travail. M. Burt, qui est propriétaire d'un semi-remorque qu'il ne conduit pas nécessairement lui-même, conduit aussi d'autre équipement sur le chantier tel qu'un boteur, une pelle mécanique, une grue de chargement, une trieuse et une rétrocaveuse. L'ambulance que conduit l'un des autres employés sert au transport de tous ceux qui travaillent au projet. De plus, rien ne limite la capacité de Native Logging d'attribuer des contrats à des entrepreneurs et des sous-traitants comme bon lui semble. Les employés affectés à un chantier commencent et terminent la saison de coupe en même temps, suivent la même formation en matière de sécurité et sont assujettis aux mêmes politiques en matière d'utilisation des véhicules; ils sont rémunérés selon les taux négociés entre Native Logging et Babine pour différents volets des activités.

[18] Les propriétaires de camion qui mettent leur véhicule à la disposition de Native Logging doivent se conformer aux lignes directrices régissant la sécurité de l'exploitation forestière et se soumettre aux inspections requises en plus de payer leurs cotisations au régime d'indemnisation des accidents du travail, la TPS, leurs primes d'assurance, leurs frais d'entretien et de réparations, etc. Les avis aux chauffeurs sont adressés au propriétaire du camion. Les chauffeurs fournissent leur matériel de protection personnelle, les casques de sécurité, les vestes, les chaussures à bouts renforcés et les lunettes de protection. Les papiers d'identité des nouveaux chauffeurs doivent être présentés à Babine. À ce jour, seulement deux chauffeurs ont fait l'objet d'avertissements de la part Native Logging pour avoir notamment utilisé la radio de manière inappropriée et mis en danger la vie d'autres personnes.

[19] Les propriétaires de camion sont payés au chargement (à la tonne), un montant étant déposé directement dans leur compte bancaire toutes les deux semaines. Ils établissent les conditions de travail, les horaires de travail et les itinéraires de leurs chauffeurs, qui peuvent travailler pour plus d'un propriétaire de camion. Native Logging n'intervient pas en ce qui concerne la rémunération, le recrutement ou la formation des chauffeurs embauchés par les propriétaires de camion.

[20] Unusually, the “seniority list” for the dispatching of drivers attaches to the date of purchase of the truck. When a truck that serves Native Logging is sold and purchased by another hauler, it is ranked at the bottom of the seniority list and the other trucks move up the list. The rank of the trucks may be sold and purchased in order to move ahead on the seniority list. When a truck is put up for sale, it must first be offered to an Aboriginal person. Exceptionally, if the truck is purchased by an Aboriginal hauler, there is no change in its relative ranking on the seniority list. Thus, when Native Logging recently purchased the first ranked truck, it maintained its position at the top of the seniority list.

III—Arguments

A—The Employer

[21] The employer submits that the bargaining unit proposed for certification is not appropriate for collective bargaining because the proposed unit only comprises one type of dependent contractor to the exclusion of others who perform precisely the same work, and because it does not take into account the purpose for which the companies were created. The employer also asks that the Board consider the bargaining unit as it now stands in deciding whether or not it is viable.

[22] The employer submits that Native Logging was set up to further the economic development of Aboriginal people through training, job creation, incubation and sub-contracting in order to create an economic capacity within the Aboriginal population of Burns Lake. This economic infrastructure is tied to social objectives, including the reduction of high unemployment, poverty, drug and alcohol abuse. The initiative represents a unified approach to resolving these problems, and hence a community of interest permeates the entire corporate organization. In this sense, Native Logging is different from a pure commercial enterprise.

[23] The consolidation of the various phases of Native Logging’s operations is demonstrated by the incubation process that allows Aboriginal people to develop their own businesses over time and in different roles. Moreover, the various operations on the work-site are integrated in such a way that working conditions

[20] Fait inhabituel, la « liste d’ancienneté » qui est utilisée pour attribuer le travail aux chauffeurs est établie en fonction de la date d’achat du camion. Quand un camion mis à la disposition de Native Logging est vendu et acheté par un autre conducteur, le véhicule est inscrit au bas de la liste et tous les autres camions progressent d’un rang. Le rang des camions peut être vendu et acheté pour progresser sur la liste d’ancienneté. Le propriétaire qui met un camion en vente doit d’abord l’offrir à un Autochtone. Exceptionnellement, si le véhicule est acheté par un conducteur autochtone, son rang sur la liste reste inchangé. C’est ce qui s’est produit quand Native Logging a fait l’acquisition récemment du premier camion inscrit sur la liste.

III – Arguments

A – L’employeur

[21] L’employeur est d’avis que l’unité de négociation dont le syndicat sollicite l’accréditation n’est pas habile à négocier collectivement parce qu’elle englobe un seul type d’entrepreneur dépendant, à l’exclusion des autres qui exécutent exactement le même travail, et qu’elle ne tient pas compte du motif pour lequel les sociétés ont été créées. Il demande également au Conseil de prendre en considération l’unité de négociation qui existe actuellement pour déterminer si elle est viable ou non.

[22] L’employeur poursuit en disant que Native Logging a été mise sur pied dans le but de favoriser le développement économique des peuples autochtones par la formation, la création d’emplois, l’incubation d’entreprises et la sous-traitance de manière à créer un pouvoir économique au sein de la population autochtone de Burns Lake. Cette infrastructure économique est liée à des objectifs sociaux parmi lesquels figurent la réduction du taux élevé de chômage, de la pauvreté et de la consommation excessive de drogue et d’alcool. Le projet constitue un moyen unifié de résoudre ces problèmes, si bien qu’on peut dire qu’il existe une communauté d’intérêts dans l’ensemble de la structure organisationnelle. À cet égard, Native Logging est différente d’une entreprise purement commerciale.

[23] Le processus d’incubation qui permet à des chauffeurs autochtones de créer leur propre entreprise au fil du temps et à divers titres témoigne de l’unification des diverses phases des activités de Native Logging. Ajoutons à cela que les diverses activités qui se déroulent sur les chantiers sont intégrées de manière

equally affect all employees, namely through the application of logging safety program guidelines and equipment policies. Remuneration is volume based. Discounts and benefits are shared by all workers regardless of their status, and regardless of the type or cost of the equipment. While drivers have a real interest in what the truck owner earns, it is conditioned by the profitability of the whole operation.

[24] The employer submits that it is inconsistent to certify a bargaining unit of persons who merely own a truck that works full time, to the exclusion of other regular drivers, when the Board's policy is to favour broad bargaining units. It also submits that it makes no labour relations sense to have owner-operator haulers negotiating on their own and leaving out other owner-operators and employed drivers. The employer further relies on the fact that the volume of work varies from season to season, as does the employment status of those who work for Native Logging. Haulers may work full time one season and part time the next.

B—The Union

[25] The union argues that the recent slow season (2005–2006) is not typical of Native Logging's winter operations. Drivers show up every day unless they are told not to. Truck owners share a common interest in the work that is not dependent on Native Logging's control over the driver. Even if employees all have their conditions set by the same manager, that does not make them dependent on one another. The union submits that there is no evidence of economic dependency between the drivers and the truck owners who employ them or that Native Logging has economic control over these drivers. Nor is there any evidence that part-time drivers have the same economic dependence as full-time ones who own their own truck. The union asserts that at the time Mr. Grose was an owner-operator, he could not work elsewhere since he was needed full time for Native Logging's operations.

à ce que les employés soient tous assujettis aux mêmes conditions de travail, par l'application notamment des lignes directrices sur la sécurité et des politiques en matière d'utilisation de l'équipement. La rémunération est établie en fonction du volume de bois transporté. Les travailleurs bénéficient des mêmes rabais et avantages peu importe leur statut et quel que soit le type d'équipement utilisé ou le coût de cet équipement. S'il est vrai que les chauffeurs détiennent réellement un droit sur ce que gagnent les propriétaires de camion, il n'en reste pas moins tributaire de la rentabilité de l'entreprise.

[24] L'employeur ajoute qu'il est incohérent d'accréditer une unité composée simplement de personnes qui sont propriétaires d'un camion qui est utilisé à temps plein en excluant les autres chauffeurs habituels, alors que le Conseil préconise les unités de négociation générales. Il est d'ailleurs insensé sur le plan des relations de travail que certains propriétaires-exploitants négocient leurs conditions de travail à part des autres propriétaires-exploitants et des chauffeurs salariés. L'employeur insiste sur le fait que le volume de travail varie d'une saison à l'autre, tout comme le statut de ceux qui travaillent pour Native Logging. Les chauffeurs de semi-remorque peuvent travailler à temps plein une saison et à temps partiel la saison suivante.

B – Le syndicat

[25] Le syndicat fait valoir que le ralentissement de la dernière saison (2005-2006) n'est pas représentatif des activités hivernales habituelles de Native Logging. En temps normal, les chauffeurs se présentent au travail tous les jours, à moins d'avis contraire. Les propriétaires de camion partagent une communauté d'intérêts dans le travail indépendante du droit de regard que Native Logging exerce sur le travail des chauffeurs. Même si les conditions de travail des employés sont fixées par le même gestionnaire, ils n'en sont pas pour autant dépendants l'un de l'autre. Rien ne prouve que les chauffeurs sont sous la dépendance économique des propriétaires de camion qui les emploient ou que Native Logging exerce un contrôle économique sur ces chauffeurs. Rien ne prouve non plus que les chauffeurs à temps partiel sont sous la même dépendance économique que les chauffeurs à temps plein qui sont propriétaires de leur camion. Le syndicat soutient en outre qu'à l'époque où M. Grose était propriétaire-exploitant, il n'avait pas le loisir de travailler pour un autre employeur car ses services étaient requis à temps plein par Native Logging.

[26] The union argues that there is no continuity in the work because the hauler's work starts after the other workers have set up the work-site. Any helping relationship between a loader and a hauler is an individual relationship rather than a symbiotic one. It also argues that some of the training is not offered by Native Logging but by Babine.

[27] The union disagrees that there is a community of interest based on the fact that this is an Aboriginal initiative or because Native Logging provides training and financing for the purchase of equipment. It argues that there is no basis for an Aboriginal operation being more immune to collective bargaining than a non Aboriginal one. The union disputes the employer's position that the Aboriginal character of the operations does not lend itself to a partial certification and that only an all-employee unit is appropriate. It submits that the employer did not produce any Aboriginal witnesses to testify about the directions the General Manager receives from the Board of Directors to run the business.

[28] The union submits that a truck owner's position on the seniority list is what gives him access to work. The union maintains a negative view of Native Logging's recent purchase of the first ranked truck on the seniority list because the availability of work for other truck owners is compromised.

[29] The union argues that the Board need not certify the most appropriate bargaining unit, but only an appropriate one. The union takes the position that the employer's evidence does not reflect a unique employment relationship, but that Native Logging is similar to any other traditional corporate structure. The workers being proposed for certification are no different from any other workers. The union submits that there is no evidence that Native Logging cannot engage in collective bargaining because of its Aboriginal component.

[30] The union urges the Board to take a practical rather than a technical approach so that the members of the proposed bargaining unit, even if they are few, may have access to collective bargaining.

[26] Le syndicat estime qu'il n'y a pas de continuité du travail parce que le travail des chauffeurs de semi-remorque commence après que les autres travailleurs ont préparé le chantier. La relation d'aide qui peut exister entre des chauffeurs de chargeuse et des chauffeurs de semi-remorque est une relation individuelle et non symbiotique. De plus, la formation est dispensée en partie par Babine et non par Native Logging.

[27] Le syndicat poursuit en disant qu'il est faux de prétendre qu'il existe une communauté d'intérêts simplement parce qu'il s'agit d'un projet autochtone, ou que Native Logging dispense de la formation et avance des fonds pour l'achat d'équipement. Rien ne permet en effet de croire qu'une entreprise autochtone est davantage à l'abri de la syndicalisation que ne l'est une entreprise non autochtone. Le syndicat ne partage pas le point de vue de l'employeur voulant que le caractère autochtone de l'entreprise ne se prête pas à l'accréditation d'une partie des employés seulement et que seule une unité englobant tous les employés serait habile à négocier collectivement. Le syndicat ajoute que l'employeur n'a appelé aucun témoin autochtone pour fournir des précisions sur les directives que le directeur général reçoit du conseil d'administration pour exploiter l'entreprise.

[28] Le syndicat avance que c'est la place qu'occupe le propriétaire d'un camion sur la liste d'ancienneté qui lui permet d'obtenir du travail. Il voit d'ailleurs d'un mauvais oeil l'achat récent par Native Logging du premier camion inscrit sur la liste car les possibilités de travail pour les autres propriétaires de camion s'en trouvent désormais compromises.

[29] Le syndicat affirme que le Conseil ne doit pas nécessairement accréditer l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais plutôt une unité habile à négocier collectivement. Il ajoute que l'employeur n'a pas démontré qu'il existe une relation de travail unique, mais plutôt que la structure organisationnelle de Native Logging est semblable à celle d'autres entreprises. Les travailleurs dont le syndicat sollicite l'accréditation ne sont pas différents d'autres travailleurs. En outre, rien ne prouve que Native Logging ne peut pas négocier collectivement en raison de son caractère autochtone.

[30] Le syndicat exhorte le Conseil à analyser la situation sous un angle pratique et non technique afin que les membres de l'unité proposée puissent acquérir des droits de négociation, et ce, même s'ils sont peu nombreux.

C–Employer’s Reply

[31] The employer replies that the union has provided no evidence of economic dependency of the drivers one way or the other and takes the position that it is inappropriate for the union to exclude the drivers of truck owners. It disputes the union’s position that the employer wants a race oriented bargaining unit. Rather, the nature of the operations is a proper factor to take into account in assessing whether the unit applied for is appropriate for collective bargaining and the evidence of the Chiefs that form the Board of Directors is not necessary to establish how Native Logging conducts its affairs.

[32] The employer adds that the six Native Bands direct the company in view of the well-being of all their people, so there is a community of interest within that community because employees and subcontractors are affected by every policy. The union’s application for a separate unit of truck owners would fragment this community of interest.

[33] The employer argues that there is no evidence of the union’s position that the employer’s purchase of the first ranking truck denies work for other owners on the seniority list, and asks that no conclusion be drawn on this point. It also disputes the union’s assertion about a low historical turnover by asserting that the employer’s evidence is that low turnover is limited to the top four trucks of the group, and the union provided no evidence to contradict that fact.

[34] Finally the employer argues that truck drivers’ dependency on the employer is really the issue in how the bargaining unit is determined, yet the union provided no evidence on this issue. Casual and part-time haulers who derive their entire income from Native Logging are just as dependent as are owner-operators. Therefore, it does not make sense to carve out truck owners from a larger unit.

IV–Analysis and Decision

[35] The merits of this application focusses on two issues. The first is whether the persons being proposed for certification are employees within the meaning of

C – Réplique de l’employeur

[31] L’employeur réplique que le syndicat n’a fourni aucune preuve de la dépendance économique des chauffeurs et que rien ne justifie d’exclure les chauffeurs des propriétaires de camion. Il conteste aussi la position du syndicat selon laquelle l’employeur cherche à faire accréditer une unité de négociation axée sur la race. Quoi qu’en pense le syndicat, il convient de tenir compte de la nature des activités pour déterminer si l’unité proposée est habile à négocier collectivement; cela dit, il n’est pas nécessaire d’entendre le témoignage des chefs qui composent le conseil d’administration pour établir comment Native Logging exploite son entreprise.

[32] L’employeur ajoute que les six bandes autochtones dirigent la société dans l’optique d’assurer le bien-être de leur peuple et qu’il existe dès lors une communauté d’intérêts à l’intérieur de cette communauté car chaque politique qui est mise en oeuvre a des répercussions sur les employés et les sous-traitants. L’accréditation d’une unité composée uniquement des propriétaires de camion se trouverait à morceler cette communauté d’intérêts.

[33] L’employeur affirme que rien ne prouve que l’achat du camion qui se trouvait en tête de liste prive de travail les autres propriétaires qui sont inscrits sur la liste d’ancienneté et demande que le Conseil s’abstienne de tirer une conclusion à cet égard. Il conteste également la déclaration du syndicat selon laquelle le taux de roulement aurait toujours été faible en disant que l’employeur a démontré que ce faible taux de roulement se limite aux quatre premiers camions du groupe et que le syndicat n’a pas prouvé le contraire.

[34] L’employeur termine en disant que, pour déterminer l’unité de négociation, il faut se demander si les chauffeurs sont sous la dépendance économique de l’employeur; or, le syndicat n’a présenté aucune preuve à ce sujet. Les chauffeurs occasionnels et à temps partiel qui tirent leur revenu de Native Logging sont tout aussi dépendants que les propriétaires-exploitants. Il serait donc insensé de retrancher les propriétaires de camion d’une plus grande unité.

IV – Analyse et décision

[35] La demande en instance soulève deux questions. Dans un premier temps, il s’agit de déterminer si les personnes dont le syndicat sollicite l’accréditation sont

the *Code*. The second is whether the proposed unit is appropriate for collective bargaining.

[36] The following are the relevant sections of the *Code* that must be considered:

3.(1) In this Part,

“bargaining unit” means a unit

(a) determined by the Board to be appropriate for collective bargaining, or

“dependent contractor” means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling... who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which they are

(i) required to provide the vehicle by means of which they perform the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and

(ii) entitled to retain for their own use from time to time any sum of money that remains after the cost of their performance of the contract is deducted from the amount they are paid, in accordance with the contract, for that performance,

(c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that they are, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;

“employee” means any person employed by an employer and includes a dependent contractor...

24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

des employés au sens du *Code* et, dans un deuxième temps, si l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[36] Les dispositions du *Code* qui s'appliquent en l'espèce sont les suivantes :

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« entrepreneur dépendant » Selon le cas :

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport ... qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel :

(i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,

(ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.

« employé » Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants...

« unité de négociation » Unité :

a) soit déclarée par le Conseil habile à négocier collectivement;

24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.

(2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union.

(2) Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.

A—Whether the Persons Being Proposed for Certification Are Employees

[37] The union proposes a bargaining unit of ten truck owners. In order to decide whether these ten persons are “employees” within the meaning of the *Code*, it is necessary to determine whether they perform “work or services” as provided for in the definition of “dependent contractor.” In this respect, it is useful to divide the employees into three categories. The first category groups four persons who own and drive their own truck: Mr. Finch, Mr. Grose (as he was at the time of the application), Mr. Hainstock (who was working full time at the time of the application) and Mr. Goertzen. The second category groups five persons who own a truck but do not drive it, and employ one or more drivers on their behalf: Mr. Larson, who now owns two trucks, Mr. Boston, Mr. Burt, Mr. Peters and Mr. Taylor, who owns two trucks. Then as a third category, there is the truck owned by an entity other than a person, the Wet’suwet’en First Nation, whose truck is attributed to Mr. Ogen.

[38] With respect to the persons who own and drive their own truck, there is no evidence to suggest that they do not meet the requirements of the definition of a “dependent contractor” in subparagraphs (a)(i) and (a)(ii). Although Mr. Garry Goertzen drives a gravel truck for other companies during the summer months, Native Logging remains his principal employer as log hauling covers the better part of a year. There is no evidence that Mr. Goertzen is not a dependent contractor.

[39] Persons who own a truck but do not drive it do not fit under the specific provisions of subparagraphs (a)(i) and (a)(ii). Accordingly, the criteria of subparagraph (c) become relevant. One obvious criterion that must be met to be a dependent contractor under the *Code*, is the performance of “work or services for another person.” This panel agrees with the view taken by a previous panel in *Northern Resource Trucking Ltd. Partnership*, [2002] CIRB no. 198, that the providing of an asset that is used by another person does not constitute work or a service in an employment context. Furthermore, the

A – Les personnes dont le syndicat sollicite l'accréditation sont-elles des employés?

[37] Le syndicat sollicite l'accréditation d'une unité composée de dix propriétaires de camion. Afin de décider si ce sont des « employés » au sens du *Code*, on doit déterminer s'ils exécutent « un ouvrage ou des services » tel que le prévoit la définition d'« entrepreneur dépendant ». À cet égard, on peut diviser les employés en trois groupes. Le premier comprend quatre personnes qui sont propriétaires d'un camion qu'elles conduisent elles-mêmes, soit M. Finch, M. Grose (en date du dépôt de la demande), M. Hainstock (qui travaillait à temps plein en date du dépôt de la demande) et M. Goertzen. Le second est composé de cinq personnes qui sont propriétaires d'un camion qu'elles ne conduisent pas elles-mêmes mais qui emploient un ou plusieurs chauffeurs; il s'agit de M. Larson, qui est maintenant propriétaire de deux camions, de M. Boston, de M. Burt, de M. Peters et de M. Taylor, qui est propriétaire de deux camions. Dans le troisième groupe, on retrouve une entité autre qu'une personne, soit la Première nation Wet'suwet'en, dont le camion est attribué à M. Ogen.

[38] En ce qui concerne les personnes qui sont propriétaires d'un camion qu'elles ne conduisent pas elles-mêmes, rien n'indique qu'elles ne satisfont pas aux critères de la définition d'« entrepreneur dépendant » énoncés aux sous-alinéas a)(i) et (ii). Bien que M. Garry Goertzen conduise un camion de gravier pour d'autres sociétés durant la période estivale, Native Logging demeure quand même son principal employeur car le transport du bois s'effectue le reste de l'année. Rien ne nous prouve que M. Goertzen n'est pas un entrepreneur dépendant.

[39] Ceux qui sont propriétaires d'un camion qu'ils ne conduisent pas eux-mêmes ne sont pas visés par les dispositions particulières des sous-alinéas a)(i) et (ii). C'est donc les critères indiqués au paragraphe c) qui s'appliquent. Une des conditions évidente à laquelle il faut satisfaire pour être considéré comme un entrepreneur dépendant au sens du *Code* c'est d'exécuter « un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne ». À cet égard, le banc fait siennes les observations formulées par un banc antérieur dans *Northern Resource Trucking Ltd. Partnership*, [2002]

Board has previously determined that providing a vehicle for hire is a financial rather than an employment enterprise that makes owner's interests sufficiently incompatible with those of owner-operators to exclude them from the same bargaining unit. In *Byers Transport Limited* (1974), 5 di 22; [1974] 1 Can LRBR 434; and 74 CLLC 16, 113 (CLRB no. 18), the Board examined these differences:

2. In determining the appropriateness of the proposed bargaining unit the question of whether to include or exclude owners of tractor equipment who do not themselves drive was a key issue. The Board was of the view that the two groups, owners and owner-drivers, have basically different interests. The owners of tractors units who do not drive are concerned with leasing their equipment to obtain the highest possible return on their investment. They will withdraw from this type of contract if it ceases to be profitable and invest their funds elsewhere. ... If differences arise with the employer over wages and working conditions in the negotiation of a collective agreement, or in relation to a work stoppage under a collective agreement, the interest of the owner group is in conflict with that of the owner-driver group. The owner-driver, on the other hand, is concerned with both types of his combined remuneration, the wages for his driving services and the payment for the use of his tractor unit. In addition to his concern for wages there are other terms and conditions of employment that come within the ambit of collective bargaining. There is a community of interest among owner-drivers and a unit of owner-drivers is in the opinion of the Board appropriate.

(pages 27-28; 434-435; and 925)

[40] For these reasons, the Board finds that vehicle owners are not suitable for inclusion in the bargaining unit under the provisions of the *Code*. It should also be clarified that although Mr. Taylor owns more than one truck, the one he drives for Native Logging is only on a part-time basis, which excludes him from the union's application.

[41] The reference in paragraph (a) of the *Code*'s definition of a dependent contractor to "the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling" and the wording of subparagraph (a)(i) that states "by means of which they perform the contract" clearly refers to a person owning the vehicle and not a corporate body. As the *Code* contemplates the certification of "employees"

CCRI n° 198, à savoir que le fait de fournir un élément d'actif qui est utilisé par une autre personne ne permet pas de dire que celle-ci exécute un ouvrage ou des services dans le contexte d'une relation employeur-employé. En outre, le Conseil a déterminé dans le passé que le fait de fournir un véhicule contre paiement constituait une transaction financière plutôt qu'une mesure de recrutement, ce qui fait que les intérêts des propriétaires sont suffisamment incompatibles avec ceux des propriétaires-exploitants pour qu'ils soient exclus de l'unité de négociation. Le Conseil a d'ailleurs analysé ces différences dans *Byers Transport Limited* (1974), 5 di 22; [1974] 1 Can LRBR 434; et 74 CLLC 16, 113 (CCRT n° 18) :

2. Lorsqu'il a fallu décider de l'habileté de l'unité de négociation proposée à négocier collectivement, la principale question qui s'est posée a été celle-ci : Faut-il inclure ou exclure les propriétaires de tracteurs qui ne les conduisent pas eux-mêmes. Le Conseil était d'avis que les deux groupes, les propriétaires et les propriétaires-conducteurs, avaient fondamentalement des intérêts différents. Les propriétaires de tracteurs qui ne conduisent pas eux-mêmes leurs véhicules cherchent à louer leur équipement afin de réaliser le plus de bénéfices sur leur investissement. Si ce genre de contrat n'est plus rentable, ils le résilieront et investiront leurs capitaux ailleurs. ... Si un différend surgit avec l'employeur au cours de la négociation d'une convention collective à propos de la rémunération et des conditions de travail ou un arrêt de travail pendant que la convention collective est en vigueur, l'intérêt du groupe des propriétaires entre en conflit avec celui du groupe des propriétaires-conducteurs. D'autre part, ce groupe s'intéresse aux deux taux de rémunération combinée, à savoir les taux pour les services de conducteur et le paiement versé pour l'utilisation de tracteur. Outre la question salariale, il s'intéresse aussi aux conditions d'emploi qui sont prescrites par la convention collective. Les propriétaires-conducteurs ont des intérêts en commun et le Conseil est d'avis qu'une unité les groupant est habile à négocier collectivement.

(pages 28-29; 434-435; et 925)

[40] Pour ces motifs, le Conseil conclut que les propriétaires de véhicule ne peuvent pas être inclus dans l'unité de négociation en vertu des dispositions du *Code*. Précisons également que même si M. Taylor possède plusieurs camions, celui qu'il conduit pour Native Logging n'est mis à la disposition de la société qu'à temps partiel, ce qui suffit à exclure M. Taylor de la demande du syndicat.

[41] L'emploi des mots « le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport » au paragraphe a) de la définition d'un entrepreneur dépendant dans le *Code* et des mots « il est tenu ... servant [à l']exécution [du contrat] », à l'alinéa a)(i) indique clairement que c'est une personne qui est propriétaire du véhicule et non pas une personne

and not corporate bodies, these provisions exclude from certification the Wet'suwet'en First Nation, the owner of the truck, or Mr. Ogen who oversees its use.

B—Whether the Proposed Unit Is Appropriate for Collective Bargaining

[42] The employer has argued that Native Logging should be viewed according to the functional integration of its activities and its raison d'être in the economic development of northern Aboriginal communities. Thus, the employer proposes an all-employee bargaining unit as appropriate. The union takes the position that the Board need not certify the most appropriate group, but a group appropriate for collective bargaining. As a consequence of the analysis of who constitutes "employees" under the *Code*, there remain four persons who can legitimately form a bargaining unit: Messrs. Finch, Grose, Hainstock and Goertzen.

[43] In accordance with section 27(1), the determination of the appropriateness of the bargaining unit is for the Board to decide based on an assessment of the facts of each case. Where an initial certification is involved, the Board does not insist on broad units if this will negatively impact the right of employees to organize and bargain collectively (see *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50). The Board has stated on more than one occasion that it is not required to certify the ideal bargaining unit, nor is it tied by the employer's organizational structures (see *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100). In *City Express Inc.*, August 5, 1986 (LD 554), the Board considered that the convenience of the employer's operations cannot be used to frustrate a meaningful opportunity for employees to participate in collective bargaining.

[44] In addition to the group of four owner-operators who can legitimately form part of a bargaining unit, there are six full-time drivers as well as eleven part-time and casual owner-operators, for a total of fifteen drivers whose conditions of work are similar. Consequently, the union is requesting that the Board certify a group that corresponds to a quarter of the drivers overall.

morale. Puisque le *Code* envisage l'accréditation d'« employés » et non pas de personnes morales, ces dispositions font en sorte d'exclure la Première nation Wet'suwet'en, le propriétaire du camion, ou M. Ogen qui en supervise l'utilisation.

B – L'unité proposée est-elle habile à négocier collectivement?

[42] L'employeur estime qu'il faut analyser l'entreprise de Native Logging sous l'angle de l'intégration fonctionnelle de ses activités et de sa raison d'être en matière de développement économique des communautés autochtones du Nord. Il propose donc l'accréditation d'une unité englobant tous les employés qu'il considère habile à négocier collectivement. Le syndicat prétend que l'unité ne doit pas nécessairement être la plus habile à négocier collectivement, mais qu'elle doit juste être habile à négocier collectivement. À l'issue de l'analyse visant à déterminer qui est un « employé » au sens du *Code*, il ne reste que quatre personnes qui peuvent à bon droit former une unité de négociation; il s'agit de MM. Finch, Grose, Hainstock et Goertzen.

[43] Conformément au paragraphe 27(1), il appartient au Conseil de déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement en tenant compte des faits particuliers à chaque affaire. Lorsque l'accréditation initiale est en cause, le Conseil n'insistera pas sur des unités générales si cela a pour effet d'influer sur le droit des employés de se syndiquer et de négocier collectivement (voir *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50). Le Conseil a observé à plusieurs occasions qu'il n'est pas tenu d'accréditer l'unité idéale ni n'est lié par la structure organisationnelle de l'employeur (voir *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100). Dans *City Express Inc.*, 5 août 1986 (LD 554), le Conseil a statué qu'on ne pouvait invoquer l'aspect pratique des activités de l'employeur pour priver les employés d'une occasion valable de participer au processus des négociations collectives.

[44] En plus du groupe des quatre propriétaires-exploitants qui peuvent à bon droit former une unité de négociation, on dénombre six chauffeurs à temps plein et onze propriétaires-exploitants occasionnels et à temps partiel, pour un total de quinze chauffeurs assujettis à des conditions de travail semblables. C'est donc à dire que le syndicat demande au Conseil d'accréditer un groupe qui représente le quart des chauffeurs.

[45] In determining whether a bargaining unit is appropriate, the primary functions of the employees, the conditions under which they operate, the manner in which they are compensated and the community of interest they share are all helpful indicators. In this instance, working conditions are the same for all truck drivers, namely, compliance with logging safety and equipment policies, logging starts and shutdowns, radio communication systems and direction from the logging foreman. Rates of pay are negotiated with Babine and set by Native Logging, but the Board has no precise information about driver remuneration. The logging contract that is signed by the truck owners provides for the supply of a truck and a trailer with an "operator/driver" (labour and materials), but does not otherwise make any useful distinction between owner-operators and drivers.

[46] During the hearing, the union did not put forth any evidence to distinguish full-time owner-operators from casual and part-time owner-operators. They apparently get the same rate of pay and work under the same terms and conditions as the full-time owner-operators. In the absence of the amount of work performed for other employers, there is no evidence to suggest that they are any less dependent on Native Logging for their income than full-time owner-operators. Therefore, there is some nexus for a community of interest between these two groups.

[47] As well, drivers who are not truck owners report to work and take radio directions from Native Logging for their assignments the same way as do full-time owner-operators. They are subject to the same logging safety guidelines and workplace policies as any other hauler, as these are conditions of work for all employees reporting to the work-site. The only apparent distinction between full-time drivers and full-time owner-operators is that full-time drivers do not own their truck. The *Code* does not impose the ownership of the vehicle as a condition for certification, but merely that it be used in order to gain an income. In *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856), the Board held that where the drivers and owner-operators are subject to essentially the same working conditions there is no reason not to include them from the bargaining unit where they are an

[45] Pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, le Conseil tient compte de divers facteurs, dont les principales fonctions, les conditions de travail, le mode de rémunération et la communauté d'intérêts des employés. Dans ce cas-ci, les conditions de travail sont les mêmes pour tous les chauffeurs; ils doivent se conformer aux politiques en matière de sécurité et d'utilisation de l'équipement, aux dates d'ouverture et d'interruption de la saison de coupe, aux directives du contremaître et à l'obligation d'utiliser le système de transmission radio. Les taux de rémunération sont négociés avec Babine et déterminés par Native Logging, mais le Conseil ne dispose pas d'information précise au sujet de la rémunération des chauffeurs. Le contrat que signent les propriétaires de camion stipule qu'ils doivent fournir un camion et une remorque avec un « conducteur » (main-d'oeuvre et matériel), mais il ne fait pas de distinction utile entre les propriétaires-exploitants et les chauffeurs.

[46] Le syndicat n'a pas produit de preuve à l'audience qui aurait permis de faire la distinction entre les propriétaires-exploitants à temps plein et les propriétaires-exploitants à temps partiel. Il semble que ces derniers ont droit aux même taux de rémunération et sont assujettis aux mêmes conditions que les propriétaires-exploitants à temps plein. En l'absence d'information sur la quantité de travail accompli pour d'autres employeurs, rien ne prouve qu'ils sont moins dépendants de Native Logging sur le plan économique que leurs homologues à temps plein. On peut donc dire qu'il existe une certaine communauté d'intérêts entre les deux groupes.

[47] De même, les chauffeurs qui ne sont pas propriétaires d'un camion se présentent au travail pour savoir ce qu'ils ont à faire et reçoivent des instructions par radio de Native Logging à cet égard, tout comme les propriétaires-exploitants à temps plein. Ils sont assujettis aux même lignes directrices en matière de sécurité et aux mêmes politiques que les autres chauffeurs car ce sont des conditions de travail qui s'appliquent à tous les employés qui se présentent au chantier. Tout ce qui semble distinguer les chauffeurs à temps plein des propriétaires-exploitants à temps plein c'est que les premiers ne sont pas propriétaires de leur camion. Le *Code* n'exige pas que les employés soient propriétaires de leur véhicule pour être inclus dans l'unité de négociation; il leur suffit simplement d'utiliser le véhicule pour gagner un revenu. Dans *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15

integral component of the employer's operations and just as economically dependent.

[48] These observations lead the Board to conclude that there exists a community of interest beyond that of the four owner-operators proposed for certification that potentially includes all the drivers of Native Logging. However, before concluding on this issue it is necessary to consider a further argument from the employer.

[49] The employer has also asked that the Board consider the bargaining unit as it now stands in deciding whether or not it is viable. This argument is directed at the relevance of issuing a bargaining certificate in light of the existing employment relationship.

[50] It is a well-established principle that the composition of the bargaining unit is decided as of the date of the application. However, in a recent case, the Board had to consider a request for an exception to this rule.

[51] In *Dominion Fairmile Construction Ltd.*, [2006] CIRB no. 356, the Board was asked to determine the question of the true employer and the status of the persons affected by an application for certification. As there was but one employee and a contractor remaining in the bargaining unit after the date of certification, yet several employees had been hired by the contractor since that time, the employer took the position that the evidence of the "after-hires" was relevant to establish their perception of who their employer was. While recognizing the general rule that the date of application is the preferred date to assess employee support, the Board reasoned that it should not be certifying a meaningless bargaining unit and declared the evidence to be admissible:

[9] It is the Board's view that in order to receive a complete picture of the day-to-day operations on the job site and to properly and fully assess the factors going to who has fundamental control over the work performed, it is at the very least relevant to hear from the affected employees as to the nature of their employment relationship and how their work is

CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856), le Conseil a statué que dans les cas où les chauffeurs et les propriétaires-exploitants sont assujettis à des conditions de travail essentiellement identiques, il n'y a aucune raison de ne pas les inclure dans l'unité de négociation quand ils font partie intégrante des activités de l'employeur et qu'ils sont eux aussi sous sa dépendance économique.

[48] Après avoir formulé les observations qui précèdent, le Conseil en arrive à la conclusion qu'il existe une communauté d'intérêts au-delà de celle des quatre propriétaires-exploitants dont le syndicat sollicite l'accréditation qui pourrait inclure tous les chauffeurs de Native Logging. Cela étant dit, avant de tirer un trait sur cette question, il reste un autre argument de l'employeur à analyser.

[49] L'employeur a également demandé au Conseil de prendre en considération l'unité de négociation actuelle afin de déterminer si elle est viable ou non. Cet argument touche à la pertinence de rendre une ordonnance d'accréditation dans le contexte de la relation de travail actuelle.

[50] Il est un principe bien établi que la composition de l'unité de négociation est déterminée à la date de présentation de la demande d'accréditation. Or, il se trouve que dans une cause récente, le Conseil a été appelé à se pencher sur une demande de dérogation à cette règle.

[51] Dans *Dominion Fairmile Construction Ltd.*, [2006] CCRI n° 356, il s'agissait de déterminer qui était le véritable employeur et quel était le statut des personnes visées par la demande d'accréditation. Or, comme il ne restait qu'un employé et un entrepreneur dans l'unité de négociation à la date d'accréditation alors que l'entrepreneur avait embauché plusieurs employés depuis ce temps-là, l'employeur a prétendu que le témoignage des nouvelles recrues était digne d'intérêt pour savoir qui ils considéraient comme leur employeur. Tout en reconnaissant qu'il est d'usage d'utiliser la date de présentation de la demande pour déterminer si le syndicat a l'appui de la majorité des employés, le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'il devait se garder d'accréditer une unité de négociation dénué de sens et a déclaré la preuve admissible :

[9] Le Conseil estime que pour obtenir un tableau complet des activités quotidiennes qui se déroulent sur le chantier et apprécier à leur juste valeur les facteurs permettant d'établir qui exerce le contrôle fondamental sur le travail, il convient à tout le moins d'entendre les témoignages des employés visés concernant la nature de leurs relations de travail et la manière

directed and supervised. This holds true even if it is testimony from employees hired after the date of the certification application. When determining the true employer of the employees to be included in the proposed bargaining unit, consideration must be given to the ongoing nature of the employment relationship. **In some cases, this may include the effect of any changes that have taken place within that relationship subsequent to the application date, in order to ensure that any certificate issued will serve its intended purpose and govern the relations of the proper parties through the collective bargaining process. If the Board were only to assess the situation at the application date, the certificate issued may have no relevance or application to the very employees the certificate was intended to cover.**

[10] While it is true that the date of application is the preferred date for the Board to assess the level of employee support for the applicant trade union, for the reasons stated above, the same rationale is not present for using a specific date at which to assess the evidence used to determine the true employer of the employees to be included in the proposed unit.

(pages 3-4; emphasis added)

[52] This case raises a similar issue as to whether evidence of changes that have taken place in the workplace after the date of application should be relevant to the determination of the appropriate bargaining unit. For reasons similar to those in *Dominion Fairmile Construction Ltd.*, *supra*, the Board must consider whether the diminished size of the proposed bargaining unit has a significant impact on whether the issuing of a certificate will serve its intended purpose and effectively govern the relations of the parties thereafter. This concern is relevant to the instant application because of the change in employment status of two of four employees in the bargaining unit since the date of the application for certification and the recent purchase of the truck by Native Logging.

[53] Mr. Grose sold his truck in 2005 and therefore no longer meets the criteria set out by the union for inclusion in the bargaining unit. During the 2005-2006 season, Mr. Hainstock worked for other contractors and there is no evidence that Mr. Hainstock will return to work for Native Logging for the next or upcoming seasons. Consequently, once the certificate is issued, the bargaining unit will have been reduced to two employees. The Board does not see how this minuscule bargaining unit is a "meaningful opportunity for employees to participate in collective bargaining" within a potential group of thirteen drivers or how industrial peace can otherwise be achieved by certifying

dont le travail est dirigé et supervisé, et ce, même s'ils ont été embauchés après la date de présentation de la demande d'accréditation. Afin de déterminer qui est le véritable employeur des employés qui feront partie de l'unité de négociation proposée, il faut tenir compte de la nature actuelle de leurs relations de travail. **Dans certains cas, cela suppose de prendre en considération l'effet des changements survenus dans cette relation après la date de présentation de la demande afin d'obtenir la certitude que le certificat qui serait délivré atteindrait l'objectif visé et régirait les relations des parties véritablement concernées par le processus des négociations collectives. Si le Conseil s'en tenait à évaluer la situation à la date de présentation de la demande, le certificat pourrait être dénué de sens pour les employés mêmes auxquels il est censé s'appliquer.**

[10] S'il est vrai que le Conseil préfère généralement utiliser la date de présentation de la demande pour déterminer le niveau d'appui accordé au syndicat requérant, rien ne justifie par ailleurs – et ce, pour les motifs exposés ci-dessus – d'utiliser une date particulière pour apprécier la preuve qui servira à déterminer qui est le véritable employeur des employés qui feront partie de l'unité proposée.

(pages 3-4; c'est nous qui soulignons; traduction)

[52] L'affaire en instance nous amène à nous demander pareillement si la preuve des changements qui sont survenus au lieu de travail après la date de présentation de la demande devrait être prise en considération pour définir l'unité qui est habile à négocier collectivement. Pour des motifs analogues à ceux invoqués dans *Dominion Fairmile Construction Ltd.*, précitée, le Conseil doit s'appliquer à déterminer si la taille réduite de l'unité de négociation proposée a une incidence significative sur la question de savoir si l'accréditation de cette unité atteindrait l'objectif visé et régirait efficacement les relations des parties par la suite. Cette question présente de l'intérêt en l'espèce du fait du changement de statut de deux des quatre employés de l'unité de négociation depuis la présentation de la demande d'accréditation et de l'achat récent du camion par Native Logging.

[53] M. Grose a vendu son camion en 2005; il ne satisfait donc plus aux critères établis par le syndicat pour être inclus dans l'unité de négociation. Durant la saison 2005-2006, M. Hainstock a travaillé pour d'autres entrepreneurs et rien n'indique qu'il retournera travailler pour Native Logging la saison prochaine ou les saisons suivantes. Par conséquent, dès que le certificat d'accréditation serait délivré, l'unité ne compterait plus que deux employés. Le Conseil ne voit pas en quoi cette minuscule unité fournit « une occasion valable de participer au processus des négociations collectives » au sein d'un groupe potentiel de treize chauffeurs, ni en quoi le fait d'accréditer une telle unité

such a unit (see *Greyhound Lines of Canada Ltd.* (1990), 83 di 1; and 91 CLLC 16,003 (CLRB no. 829)).

[54] Moreover, the union did not provide any evidence or solicit evidence of the employer's witnesses of prospects for employment within Native Logging that would suggest an anticipated surge in the bargaining unit that would render it meaningful in the future. To the contrary, the employer's uncontradicted evidence is that the work varies from season to season, according to the work Native Logging is able to negotiate with Babine or other local companies. The requirement for trucks during the season may vary between three and twenty-eight. Native Logging is about to engage in off-road logging that, in the foreseeable future, requires fewer trucks.

IV—Conclusion

[55] For these reasons, the Board finds that in the event it were disposed to certify a smaller unit, and even though the proposed bargaining unit meets the minimum number of two employees required under the definition of "unit" in section 3 of the *Code*, such a unit will not be viable once the certificate is issued. Therefore, the Board exercises its discretion not to certify the proposed bargaining unit. Under these circumstances, the Board finds it unnecessary to decide whether the Aboriginal context of Native Logging and its broader social objectives should be a factor in determining the appropriateness of a bargaining regime.

[56] Accordingly, the application for certification is dismissed.

CASES CITED

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)

Burns Lake Native Logging Ltd., [2005] CIRB no. 328; and 132 CLRBR (2d) 264

Byers Transport Limited (1974), 5 di 22; [1974] 1 Can LRBR 434; and 74 CLLC 16,113 (CLRB no. 18)

City Express Inc., August 5, 1986 (LD 554)

favoriserait par ailleurs la paix industrielle (voir *Greyhound Lines of Canada Ltd.* (1990), 83 di 1; et 91 CLLC 16,003 (CCRT n° 829)).

[54] Qui plus est, le syndicat n'a produit aucune preuve ni obtenu quelque information probante des témoins de l'employeur quant aux perspectives d'emploi chez Native Logging qui nous permettrait de croire à une augmentation rapide de la taille de l'unité de négociation qui ferait en sorte de lui conférer une réelle utilité dans l'avenir. Au contraire, la preuve non contredite de l'employeur nous indique que le travail fluctue d'une saison à l'autre selon les contrats que Native Logging négocie avec Babine ou d'autres sociétés locales. Le nombre de camions requis au cours de la saison varie de trois à vingt-huit. Native Logging est sur le point de conclure des contrats d'exploitation forestière hors-route qui nécessiteront moins de camions, du moins dans un avenir prévisible.

IV – Conclusion

[55] Pour ces motifs, le Conseil conclut que, si tant est qu'il fut disposé à accréditer une petite unité, et quoique l'unité de négociation proposée soit composée d'au moins deux employés comme il est prévu dans la définition d'« unité » à l'article 3 du *Code*, une telle unité ne serait pas viable dès que le certificat d'accréditation serait délivré. Le Conseil exerce donc son pouvoir discrétionnaire de ne pas accréditer l'unité de négociation proposée. Dans ces conditions, le Conseil juge inutile de déterminer si le fait que Native Logging est une entreprise autochtone qui poursuit des objectifs sociaux dans la communauté autochtone doit être pris en considération pour déterminer si une unité de négociation est habile à négocier collectivement.

[56] En conséquence, la demande d'accréditation est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856)

Burns Lake Native Logging Ltd., [2005] CCRI n° 328; et 132 CLRBR (2d) 264

Byers Transport Limited (1974), 5 di 22; [1974] 1 Can LRBR 434; et 74 CLLC 16,113 (CCRT n° 18)

City Express Inc., 5 août 1986 (LD 554)

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50

Dominion Fairmile Construction Ltd., [2006] CIRB no. 356

Greyhound Lines of Canada Ltd. (1990), 83 di 1; and 91 CLLC 16,003 (CLRBR no. 829)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Northern Resource Trucking Ltd. Partnership, [2002] CIRB no. 198

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 3(1), 3(1)(a), 3(1)(a)(i), 3(1)(a)(ii), 3(1)(c), 14(3)(f), 24(1), 27(1)

Constitution Act, 1867

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50

Dominion Fairmile Construction Ltd., [2006] CCRI n° 356

Greyhound Lines of Canada Ltd. (1990), 83 di 1; et 91 CLLC 16,003 (CCRT n° 829)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

Northern Resource Trucking Ltd. Partnership, [2002] CCRI n° 198

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 3(1), 3(1)a, 3(1)a(i), 3(1)a(ii), 3(1)c, 14(3)f, 24(1), 27(1)

Loi constitutionnelle de 1867

The following information is provided for your reference:

1. The first section discusses the importance of maintaining accurate records.

2. The second section outlines the procedures for handling confidential information.

3. The third section details the requirements for data security.

4. The fourth section describes the process for reporting incidents.

5. The fifth section provides information on the roles and responsibilities of staff.

6. The sixth section discusses the importance of ongoing training and development.

7. The seventh section outlines the process for reviewing and improving the system.

8. The eighth section provides information on the contact details for the relevant departments.

9. The ninth section discusses the importance of maintaining a positive working environment.

10. The tenth section outlines the process for handling complaints and feedback.

The following information is provided for your reference:

1. The first section discusses the importance of maintaining accurate records.

2. The second section outlines the procedures for handling confidential information.

3. The third section details the requirements for data security.

4. The fourth section describes the process for reporting incidents.

5. The fifth section provides information on the roles and responsibilities of staff.

6. The sixth section discusses the importance of ongoing training and development.

7. The seventh section outlines the process for reviewing and improving the system.

8. The eighth section provides information on the contact details for the relevant departments.

9. The ninth section discusses the importance of maintaining a positive working environment.

10. The tenth section outlines the process for handling complaints and feedback.

The following information is provided for your reference:

1. The first section discusses the importance of maintaining accurate records.

2. The second section outlines the procedures for handling confidential information.

3. The third section details the requirements for data security.

4. The fourth section describes the process for reporting incidents.

5. The fifth section provides information on the roles and responsibilities of staff.

6. The sixth section discusses the importance of ongoing training and development.

7. The seventh section outlines the process for reviewing and improving the system.

8. The eighth section provides information on the contact details for the relevant departments.

9. The ninth section discusses the importance of maintaining a positive working environment.

10. The tenth section outlines the process for handling complaints and feedback.

